

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DOS PAPÉIS, SATISFAÇÃO COM OS  
PAPÉIS DE VIDA E INTENÇÃO DE *TURNOVER*:  
ESTUDO COM UMA AMOSTRA DE REPATRIADOS**

**Francisco André Carvalho Dias**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2018**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DOS PAPÉIS, SATISFAÇÃO COM OS  
PAPÉIS DE VIDA E INTENÇÃO DE *TURNOVER*:  
ESTUDO COM UMA AMOSTRA DE REPATRIADOS**

**Francisco André Carvalho Dias**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Rosário Lima**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2018**

## **Agradecimentos**

À Professora Rosário Lima, pela total disponibilidade demonstrada ao longo de incontáveis horas, excelente orientação e compreensão pelo meu ritmo de trabalho.

À Professora Ana Sousa Ferreira, por ajudar a desvendar os mistérios da estatística.

Aos meus pais, por nunca duvidarem das minhas escolhas e pelo apoio incondicional em todo o meu percurso.

À minha irmã Sandra, pelo exemplo que é e pela certeza nas minhas capacidades.

Às minhas colegas Sílvia, Maria e Arianas pelas trocas de ideias e ajuda para desenvolver este tema.

A todos os meus colegas estagiários pela companhia.

Aos meus irmãos escuteiros, por todo o apoio demonstrado.

Ao Rodolfo e ao Fábio, pela amizade que tanto faz falta nesta vida.

E aos meus amigos Paiva, Raul, Flávio, Fábio, Joana e Rita. Desculpem as ausências. Sem vocês o meu percurso não tinha sido o mesmo.

A todos, Muito Obrigado!

## Resumo

Com a rápida globalização do mundo empresarial, é mais frequente as organizações recorrerem a programas de destacamento internacional e, conseqüentemente, a terem cada vez mais colaboradores repatriados. Apesar da preocupação das empresas em reterem as mais-valias, isto é, as experiências e conhecimentos adquiridos por estes trabalhadores, este tipo de população caracteriza-se por uma elevada Intenção de *Turnover*. A investigação sobre as causas deste fenómeno tem-se focado nos fatores relacionados com o papel profissional, e não tanto nos outros papéis de vida. Destaca-se o facto dos repatriados viverem um momento de readaptação não só do ponto de vista do papel de trabalhador, como também de outras atividades que fazem parte do seu dia-a-dia, como sejam as familiares e as de lazer. Na presente investigação, tem-se como objetivo estudar a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer numa amostra de 102 repatriados, bem como a influência destas variáveis na Intenção de *Turnover*. Para a recolha dos dados foram utilizados o Inventário sobre a Saliência das Atividades, a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida e a Escala de Intenção de *Turnover*. Destacam-se os papéis Casa e Tempos Livres como sendo os mais salientes, seguidos do papel Trabalho. Os resultados não revelaram relações significativas entre os papéis de vida Familiar e de Lazer, e a Intenção de *Turnover*, sendo esta apenas influenciada pela saliência e satisfação no papel Profissional. Verificou-se também um efeito moderador da saliência da atividade Serviços à Comunidade na relação entre a Satisfação Profissional e a Intenção de *Turnover*. No final, são referidas limitações do presente estudo, e sugestões para futuras investigações.

**Palavras-Chave:** intenção de *turnover*; saliência de papéis; satisfação com papéis de vida; repatriação.

## **Abstract**

With the fast globalization of the business world, organizations are ever more likely to resort to international assignment programs and, consequently, to have more and more repatriated employees. Despite the concern of companies to retain this capital, that is, the experiences and knowledge acquired by these workers, this type of population is characterized by a high Turnover Intention. Research on the causes of this phenomenon has focused on the factors related to the occupational role, and not so much on the other life roles. It is worth highlighting that repatriated employees live a time of readjustment not only from the point of view of the role of worker, but also from other activities that are part of their daily life, such as family and leisure. In this research, the goal is to study the relation between the roles salience and the satisfaction with occupational, family and leisure life roles in a sample of 102 repatriated employees, as well as the influence of these variables in the Turnover Intention. For the data collection were used the Salience Inventory, the Satisfaction with life roles Scale and the Turnover Intention Scale. The Home and Leisure roles stand out as being the most salient, followed by the Work role. The results did not reveal significant relations between the Family and Leisure life roles, and the Turnover Intent, which was only influenced by the salience and satisfaction in the Occupational role. There was also a moderating effect of the salience of the Community Services activities on the relation between Occupational Satisfaction and Turnover Intention. In the end, limitations of this research are mentioned, as well as suggestions for future investigations.

**Key words:** turnover intention; roles salience; satisfaction with life roles; repatriation.

## Índice

<b>Agradecimentos</b> .....	i
<b>Resumo</b> .....	ii
<b>Abstract</b> .....	iii
<b>Índice de quadros</b> .....	v
<b>I. Introdução</b> .....	1
<b>II. Enquadramento Teórico</b> .....	2
2.1. Repatriação .....	2
2.2. Saliência dos Papéis .....	5
2.3. Satisfação com os Papéis de Vida .....	7
2.4. Intenção de Turnover .....	10
2.5. Relação entre Variáveis, e Hipóteses de Investigação .....	11
<b>III. Método</b> .....	15
3.1. Participantes .....	15
3.2. Instrumentos de medida .....	16
3.2.1. Inventário sobre a Saliência das Atividades .....	16
3.3.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida .....	17
3.3.3. Escala de Intenção de Turnover .....	18
3.3. Procedimento .....	19
<b>IV. Resultados</b> .....	19
4.1. Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão .....	20
4.2. Análise Correlacional .....	22
4.3. Análise do Efeito de Moderação .....	26
<b>V. Discussão</b> .....	27
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	33
<b>Anexos</b> .....	41

## Índice de quadros

<b>Quadro 1.</b> Valores Mínimos e Máximos, Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão N=102 .....	20
<b>Quadro 2.</b> Matriz de Intercorrelações entre as escalas ISA (Escala de Participação e Adesão), a ESPV e a EIT.....	23
<b>Quadro 3.</b> Moderação da participação no papel Serviços à Comunidade.....	26
<b>Quadro 4.</b> Moderação da adesão no papel Serviços à Comunidade.....	27

## I. Introdução

Como resultado da globalização e da concorrência, há cada vez mais pressão sobre as organizações, e os seus colaboradores, para que sejam flexíveis e adaptáveis. Na medida em que, nas duas últimas décadas, a capacidade de resposta à mudança é uma presença constante no mundo do trabalho, e na natureza e estrutura familiares dos indivíduos, esta mesma mudança tem implicações importantes para os trabalhadores (Bhowon, 2013). Cientes do clima de incerteza que se vive no mundo laboral, os indivíduos preocupam-se em investir em si enquanto capital social, de forma a tornarem-se recursos gradualmente mais “empregáveis” (Dickman & Harris, 2005). Mais ainda, os indivíduos cada vez menos se cingem à construção de uma carreira limitada a uma única organização, procurando antes entidades que valorizem o seu talento e ofereçam oportunidades de desenvolvimento. Esta procura tem vindo a concretizar-se também através das carreiras além-fronteiras, havendo cada vez mais indivíduos que tentam desenvolver-se profissionalmente no estrangeiro.

Assim, nos tempos de hoje, caracterizados por uma alta e rápida globalização do mundo empresarial, muitos são os colaboradores que detêm competência e experiência internacionais (Alves, 2014). Uma vez que os Destacamentos Internacionais se têm vindo a transformar em algo crucial nas carreiras dos indivíduos, as organizações deveriam considerar estes Destacamentos como uma ferramenta indispensável para atrair, desenvolver e reter talento (Stahl, Chua, Caligiuri, Cerdin & Taniguchi, 2007). Não obstante, sendo evidentes os elevados custos (financeiros e estratégicos) para a organização, relacionados com a perda dos colaboradores repatriados (Van der Heidjen, Van Engen & Paauwe, 2009), é da maior urgência assegurar a sua retenção na empresa, aquando do seu regresso. A repatriação é considerada por muitos a etapa mais difícil, tanto para o indivíduo como para a organização (e.g., Scullion, 1994), pois, (idealmente) destina-se a reintegrar os colaboradores de modo a que estes ponham em prática as competências e experiências adquiridas (Barmyer & Davoine, 2012). Não existindo uma preocupação com o planeamento e gestão de carreiras na reintegração do colaborador repatriado, este pode vir a ocupar posições que não se adequem às suas qualificações, competências e preferências (Harvey & Novicevic, 2006). Estudos demonstram que as ambições dos repatriados são frequentemente descuradas por parte da organização, levando os indivíduos a abandonar a entidade aquando do seu regresso (Black, Gregerson e Mendenhall, 1992). Estes autores afirmam que os elevados índices de *turnover* ou



intenção de abandonar a organização nesta população uma vez que, contrário às suas expectativas, a maioria dos Destacamentos Internacionais (ainda) não são pensados com o objetivo de potenciar o desenvolvimento individual do colaborador, nem tão pouco para o desenvolvimento das suas carreiras profissionais.

Para muitos indivíduos, a fase de repatriação não só é um momento de adaptação à realidade do seu papel de trabalhador após as experiências adquiridas durante o destacamento internacional, como também significa atribuir novamente mais importância a outros papéis, como o familiar e o de lazer. Na medida em que a saliência dos papéis ajuda a explicar o bem-estar psicológico na expatriação (Bikos & Kocheleva, 2012), numa fase como a repatriação, onde existem igualmente tantas mudanças na vida do indivíduo, compreender a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida dos repatriados, pode ajudar as organizações a anteciparem e a compreenderem a intenção de *turnover* nesta população.

Na presente investigação, tem-se como objetivo estudar a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer numa amostra de repatriados, e a influência destas variáveis na intenção de *turnover*. Apresentado o enquadramento teórico, e formuladas as hipóteses de investigação, descreve-se a metodologia adotada (participantes, instrumentos de medida e procedimento), e procede-se à análise e discussão dos resultados, incluindo as limitações do presente estudo, e uma reflexão sobre propostas para futuras investigações.

## **II. Enquadramento Teórico**

### **2.1. Repatriação**

Exemplo de flexibilidade e receptividade à mudança, é a vivência do destacamento internacional por parte do binómio indivíduo-organização. Tradicionalmente, este processo era orientado para o sucesso das subsidiárias estrangeiras, enquanto que, hoje em dia, dá prioridade à aquisição de competências por parte dos colaboradores e, consequentemente, à aplicação do conhecimento e experiências adquiridos dentro da organização da qual fazem parte. Assim, considerando que os expatriados são cada vez mais, e que se traduzem em colaboradores que atravessam fronteiras com o intuito de alcançar objetivos pessoais, profissionais e financeiros, as organizações devem atuar de forma ativa e eficaz (Alves, 2014), de modo a serem capazes de dar resposta aos constantes desafios com que se deparam, e nos quais os seus colaboradores são

envolvidos. A par da expatriação, destaca-se a repatriação, sugerindo a literatura sobre destacamentos internacionais que os empregadores muitas vezes falham na gestão eficaz do processo de repatriação dos seus profissionais, e que a falha na reintegração de repatriados leva, entre outros aspetos, a dificuldades de adaptação por parte dos colaboradores quando regressam (Vidal, Valle & Aragón, 2008). Para Lazarova e Caligiuri (2001), expatriação e repatriação não são dois processos separados, mas a expatriação é a iniciação e a repatriação é o culminar do mesmo processo. Segundo o estudo destes dois autores, a chave para a retenção após a repatriação, é criar um ambiente que valorize a experiência global, o que significa que a organização de origem deve fornecer apoio ao expatriado durante todas as etapas do trabalho internacional e, por fim, à sua reintegração.

A Repatriação é considerada a última de três fases de um processo de Destacamento Internacional. Segundo o modelo conceptual de Hocking, Brown e Harzing (2004), a primeira fase refere-se aos objetivos do destacamento, tais como o iniciar operações no estrangeiro, transmitir a imagem e competências para o estrangeiro, controlar e coordenar atividades no estrangeiro, desenvolver profissionalmente o(s) colaborador(es), potenciar a mentalidade dos colaboradores expatriados através de novas experiências ou compensar a falta de talento local. Nesta fase, é importante que a organização faça uma seleção consciente dos colaboradores a expatriar, dados os impactos que essa seleção poderá ter no sucesso e cumprimento dos objetivos do destacamento. A segunda fase é o próprio destacamento ou processo de expatriação, sendo necessário que haja um bom acompanhamento do(s) expatriado(s), mesmo havendo uma boa seleção para os propósitos definidos.

Por último, os resultados estratégicos do destacamento internacional, e o respetivo processo de repatriação, constituem o terceiro momento. Os autores explicam que é nesta fase que os colaboradores, regressados ao seu país de origem, e muitas vezes expectantes, são reintegrados na organização. Como refere Alves (2014), apesar de este processo poder ser extremamente benéfico e estratégico para as entidades empregadoras, muitas vezes as expectativas dos repatriados não são refletidas na realidade, levando a um aumento da intenção de *turnover* nesta população. Black, Gregerson e Mendenhall (1992), sustentaram esta realidade ao demonstrarem, num estudo com uma amostra de repatriados, que, finda a missão internacional, 74% dos colaboradores não tencionavam permanecer na organização mais do que um ano após a repatriação; 42% ponderavam seriamente abandonar a entidade empregadora; e 26% começaram a procurar um novo

trabalho numa organização onde pudessem sentir o seu talento e competências valorizadas. Estudos de Stahl, Miller e Tung (2002) demonstram que cerca de 90% dos repatriados acreditam que uma missão internacional tem impacto positivo na carreira, ainda que não se traduza numa melhoria de posição dentro da organização. Tal significa que os indivíduos aceitam os destacamentos internacionais, maioritariamente por motivos de desenvolvimento pessoal, traduzidos em grandes e distintos desafios ou experiências.

As expectativas, o reconhecimento e a avaliação são algumas das dimensões que mais contribuem para a intenção de *turnover* nos repatriados, quando estes as sentem descuradas pela organização (Alves, 2014). Um dos problemas mais frequentes é que as empresas atribuem aos repatriados um trabalho que não se coaduna com as experiências e as competências que adquiriram no exterior, ou que não implica um avanço na carreira, uma situação que produz insatisfação no trabalho, e que aumenta o desejo dos repatriados deixarem as suas empresas (Vidal, Valle & Aragón, 2008). A satisfação com o trabalho é tida como uma variável chave na explicação do *turnover*, sendo que, caso a primeira seja elevada, o *turnover* tende a ser baixo, e vice-versa. Mas enquanto esta relação foi muito estudada no caso de expatriados, poucos são os estudos que dão a mesma atenção ao caso dos repatriados (Vidal, Valle & Aragón, 2008). É, assim, pertinente verificar a existência desta relação negativa entre satisfação no trabalho e a intenção de *turnover* numa população de repatriados.

Apesar do trabalho ser, sem dúvida, uma parte extremamente importante da vida de qualquer trabalhador, está longe de ser “tudo” na vida dos indivíduos. Ou seja, embora a satisfação com a vida em geral possa ser um importante indicador do bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida pode variar de acordo com os diferentes papéis que as pessoas desempenham, e com os vários contextos em que se encontram envolvidas (Agostinho, 2013). Para muitos repatriados, a última fase do destacamento internacional não só significa um regresso à sua entidade empregadora, como também à normalidade do seu envolvimento e desempenho em outros papéis de vida, como sejam as atividades familiares e de lazer. É, assim, importante para as organizações que querem reter estes colaboradores, ter em conta a relação entre os diferentes papéis e a importância que cada um destes assume na vida do indivíduo, bem como os níveis de satisfação com cada um deles, o que pode ajudar a compreender a intenção dos indivíduos de abandonar a organização em que trabalham.

## 2.2. Saliência dos Papéis

Os indivíduos ocupam vários cargos na sua vida, podendo cada um deles ser concebido como um papel, compreendendo um conjunto de comportamentos que são moldados pelas expectativas dos outros. Quando formalizadas, as expectativas tornam-se normas, muitas vezes envolvendo punições subtis ou recompensas que incentivam o comportamento esperado. Os indivíduos tendem geralmente a cumprir as expectativas e normas, dando, assim, continuidade ao desempenho dos seus papéis. Desta forma, o papel pode ser definido como um padrão de comportamentos, direitos e deveres, que é esperado que um indivíduo desempenhe em determinada situação social (Sverko, Babarovic, & Sverko, 2008), referindo-se a saliência à importância que os indivíduos atribuem aos papéis que desempenham em vários domínios, como sejam o do trabalho, e o da família (Super, 1990, Super et al., 1996 cit. por Cinamon, Most, & Michael, 2008). Quanto mais relevante for o papel para um indivíduo, mais tempo e emoção tende a dedicar a esse papel (Stryker & Serpe, 1994 cit. por Bhowon, 2013).

O interesse na saliência dos papéis começou com o foco no papel profissional, uma vez que o trabalho é considerado central na vida da maioria das pessoas. Um certo número de construtos refletem esse foco, como sejam o "trabalho como interesse vital central" (Dubin, 1956), "envolvimento no trabalho" (Lodahl & Kejner, 1965) ou "saliência na carreira" (Greenhaus, 1973). Super (1981), no entanto, enfatizou a necessidade de "um modelo multidimensional de saliência no trabalho, no qual o trabalho é visto como um papel que, para a compreensão real, deve ser observado em relação a outros papéis" (Sverko *et al.*, 2008, p. 542). Em alguns estádios da vida, os indivíduos são chamados a desempenhar uma série de papéis em simultâneo, como por exemplo, os papéis de trabalhador, cônjuge, doméstica, pai, cidadão, entre muitos outros. No entanto, nem todos são igualmente importantes para um indivíduo, sendo geralmente dois ou três papéis considerados salientes, ou relativamente mais importantes, e os outros considerados como sendo papéis mais periféricos (Sverko *et al.*, 2008). Por exemplo, nos países industrializados, a maioria dos jovens adultos dedica os anos da adolescência até aos vinte anos a investir e a preparar o desempenho em dois importantes papéis de vida: o trabalho e a família. A participação ativa nestas duas esferas exigentes da vida pode beneficiar o indivíduo, mas também pode acumular altos custos devido à contínua competição pelo tempo e energia despendidos em ambos os papéis (Cinamon, 2010).

Na base do Modelo da Importância dos Papéis esteve a teoria do desenvolvimento de carreira de Super (1980, 1990, Super, Savickas, & Super, 1996), hoje conhecida como

teoria do espaço de vida, que apresenta uma perspectiva contextual, a visão de que o desenvolvimento da carreira só pode ser devidamente compreendido no contexto de todos os papéis da vida que são desempenhados por um indivíduo (Sverko *et al.*, 2008). A fim de ilustrar a dinâmica dos papéis ao longo da vida, este autor (Super, 1980) concebeu o Arco-Íris da Carreira, que retrata graficamente como a constelação vida-papel muda com os estádios da vida dos indivíduos (Cinamon, 2008), destacando a saliência de cinco papéis primários (estudo, trabalho, serviços à comunidade, casa e tempos livres) que os indivíduos podem desempenhar em diferentes graus de envolvimento, e em diferentes fases da vida (Brown & Lavish, 2006). Desta forma, a carreira de uma pessoa é composta por uma série ou combinação de papéis ocupados ao longo da vida, incluindo os papéis de trabalhador, residente e familiar, membro da comunidade, estudante, e de lazer (Perrone & Civileto, 2004).

Segundo Super e Nevill (1986, cit. por Perrone & Civileto, 2004), a saliência de um papel é medida por uma dimensão comportamental (a Participação) e duas dimensões afetivas (a Adesão e a Expectativa de Valores). A dimensão comportamental refere-se à quantidade de tempo despendido no papel, enquanto a primeira dimensão afetiva, descreve a importância de um papel para o autoconceito do indivíduo, e a segunda trata de quão bem o indivíduo é capaz de expressar valores pessoais ao desempenhar um papel. No âmbito do *Work Importance Study* (WIS), um projeto internacional coordenado por Donald Super, a saliência dos papéis foi definida como a importância relativa de qualquer papel em relação aos outros papéis importantes da vida do indivíduo, e foi proposto um modelo estrutural da importância dos papéis (Super, 1981). Este modelo triangular assume três critérios básicos de importância de papel: (a) a adesão, referindo-se à dimensão afetiva de um papel; (b) a participação, uma componente comportamental, que se refere à quantidade de tempo e energia dedicada a um papel; e (c) o conhecimento, uma componente cognitiva, que se refere à informação obtida através de experiência direta ou indireta de um papel. Duas combinações de critérios definem os conceitos de nível intermediário: envolvimento com um papel (adesão com participação), interesse por um papel (adesão com o conhecimento) e envolvimento (participação com conhecimento). Em conjunto, eles definem a importância do papel, o termo integrativo que inclui todos os critérios componentes (Sverko *et al.*, 2008). O Modelo da Importância dos Papéis veio, assim, a reforçar esta ideia de que a importância de um papel se manifesta de três maneiras: através de atitudes e emoções, do comportamento e do conhecimento (Lima, 2001), tendo servido de ponto de partida para o desenvolvimento do *Salience*

*Inventory* (Inventário sobre a Saliência das Atividades), instrumento de medida utilizado para avaliar a importância atribuída a diferentes papéis, e descrito mais adiante no presente estudo.

### **2.3. Satisfação com os Papéis de Vida**

As atividades a que os indivíduos dão mais importância "são fundamentais para a identidade de uma pessoa e essenciais para a sua satisfação com a vida" (Super et al., 1996, p.129, cit. Sverko et al., 2008). Embora esta afirmação faça alusão explícita à relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com a vida em geral, esta deve ser compreendida tendo em conta o nível de satisfação obtido no desempenho dos diferentes tipos de atividade. Ou seja, quando falamos da importância que os indivíduos atribuem a cada um dos papéis que desempenham, é também frequente falar-se na satisfação obtida com o desempenho desses mesmos papéis. Embora estudos recentes (Agostinho 2013; Reis, 2014; Martins, 2015) comprovem a relação positiva entre estas duas variáveis, os dois constructos são diferentes, sendo fundamental compreender o que é a satisfação com os papéis de vida e a importância do seu estudo, antes de aprofundar a relação entre saliência e satisfação.

Uma das primeiras noções a surgir na investigação, e mais presente na literatura, foi o conceito de satisfação no trabalho ou satisfação profissional, definido como sendo um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências de trabalho (Locke, 1976). A satisfação com o papel de trabalhador pode relacionar-se com muitos fatores, tais como as características do trabalho, incluindo autonomia, estratégias de *coping*, stresse no trabalho, estatuto profissional, rotina e cargas de trabalho. Já a literatura na área da economia, foca a relação entre a satisfação no trabalho e fatores como rendimento absoluto e rendimento relativo, educação, género e instituições do mercado de trabalho, como a afiliação sindical (Newman, Nielsen, Smyth, & Hooke, 2015).

Ao longo de vários anos, num paradigma em que o trabalho é tido como um papel central na vida das pessoas, o conceito de satisfação no trabalho foi fortemente associado como um preditor da satisfação com a vida em geral, e como indicador do bem-estar subjetivo (Martins, 2015). No entanto, Diener (1984) num estudo integrativo sobre o bem-estar subjetivo, define este conceito como uma avaliação emocional e cognitiva que as pessoas fazem às suas vidas, incluindo o que estas consideram felicidade, paz, realização pessoal e satisfação com a vida, quer no momento, quer em períodos de tempo

mais longos como o último ano. A componente cognitiva do bem-estar subjetivo do indivíduo é, geralmente, avaliada com base na investigação da satisfação com a vida e também com medidas de satisfação e realização em vários domínios da vida, como conjugal, profissional e de lazer (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Compreende-se então que sendo o trabalho parte da vida dos indivíduos, como já referido, este está longe de ser tudo na vida dos indivíduos e, embora a satisfação com a vida em geral possa ser um bom indicador do bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida pode variar de acordo com os diferentes papéis que as pessoas desempenham (Lima & Janeiro, 2012), assim como com os vários contextos em que se encontram envolvidas (Agostinho, 2013, cit. por Martins, 2015). De facto, as grandes mudanças na natureza do trabalho vêm dar ainda mais relevância a outros papéis como meios de satisfação e bem-estar do indivíduo (Lima, 2001). Isto revela a importância de estudar a satisfação dos indivíduos em cada um dos papéis desempenhados na sua vida, para melhor compreender o seu bem-estar e as suas decisões, e não apenas no papel profissional. Destacam-se, no presente estudo, os papéis familiar e de lazer, atividades que exigem dispêndio de tempo e energia se os indivíduos visam obter prazer, satisfação e bem-estar através do seu desempenho. No que se reporta à satisfação familiar, destacam-se como atividades cuidar do quarto ou da casa, tratar das refeições, fazer as compras, cuidar de pessoas da família (filhos, parentes, idosos) e, essencialmente, atividades que são partilhadas entre pais-filhos, irmãos e marido-mulher. Com base numa avaliação cognitiva e numa resposta emocional, considera-se que a satisfação com a família é uma resposta ao funcionamento familiar atual (Olson, 2000), sendo que dela advém um sentimento prazeroso e de bem-estar. Para Olson (2000) a dinâmica familiar apresenta três dimensões, a coesão que é uma ligação emocional que os membros da família têm uns com os outros, a flexibilidade que está relacionada com a relação entre os membros da família, mas também com as regras desse mesmo relacionamento, e a comunicação entre os membros (Evangelista, 2017).

Já no que diz respeito ao lazer, este é entendido como o desempenho de um conjunto de atividades, mais ou menos estruturadas, que dão resposta às necessidades do corpo e do espírito (lazer físico, prático, intelectual, artístico e social) atendendo às possibilidades económicas, sociais, políticas e culturais de cada sociedade (Nunes & Hutz, 2014). O envolvimento em atividades de lazer, proporcionam uma combinação de descanso, desafio, jogo, construção, socialização e relaxamento, entre outros, sendo escolhidas pelo próprio sujeito como algo de bom para si, e permitindo que toda a sua

autoestima seja desenvolvida, completando ou compensando outros envolvimento da vida, nomeadamente o trabalho e a família (Marcellino, 2003). O valor atribuído a atividades de lazer tem vindo a aumentar progressivamente ao longo dos tempos, o que poderá ser explicado pela diminuição das semanas de trabalho, a disponibilidade de recursos recreativos, ou até mesmo pela crescente importância atribuída a um estilo de vida mais saudável e mais centrado no bem-estar individual (Lima, Cruz, & Rafael, 2014, cit. por Acto, 2017).

A satisfação com um papel define-se então como uma experiência emocional agradável ou positiva resultante da avaliação de um papel ou experiências de um papel (Barling e Macewen, 1988, cit. por Chan, Jiang & Gung, 2015). No entanto, se é importante compreender a relevância de estudar os vários papéis, não nos podemos esquecer que no estudo da satisfação com a vida e bem-estar subjetivo de um indivíduo, a satisfação com determinado papel nunca é inteiramente independente da satisfação com outro. Este facto pode ser explicado pelo conceito de *spillover*. Por exemplo, Wolfram e Gratton (2014) verificaram uma relação direta entre o *spillover* dos papéis de casa e família na satisfação com a vida. Segundo Silva (2015) o mesmo se pode verificar com outros papéis, tais como o pessoal ou o social, podendo este efeito também aplicar-se à saliência dos papéis. Por exemplo, na presença de *spillover* do trabalho, a importância do papel de trabalhador e a importância do papel familiar estão interligados com um nível de satisfação com a vida mais elevado, enquanto, na presença de *spillover* da casa, apenas o papel de trabalhador está associado a uma satisfação de vida mais elevada (Martins, 2015).

Outros conceitos que explicam a influência que a satisfação de determinado papel pode ter na satisfação com outros papéis são os conceitos de conflito e enriquecimento entre papéis. O conflito entre papéis é definido como a ocorrência simultânea de dois (ou mais) conjuntos de pressões, de modo que o cumprimento de um deles dificultaria o cumprimento do outro. O mais falado é o conflito trabalho-família que está associado a uma ampla variedade de resultados negativos, incluindo a satisfação com a vida, uma medida global de bem-estar (Goh, Ilies, & Wilson, 2015). Quando um indivíduo enfrenta conflito trabalho-família, significa que as exigências de participação nos domínios trabalho e família interferem entre si (Greenhaus & Beutell, 1985.) Inversamente, o enriquecimento é a extensão em que experiências com um papel melhoram a qualidade de vida no outro papel. Por exemplo, quando os recursos adquiridos no papel de trabalho facilitam o cumprimento do papel familiar, e resultam em uma melhor qualidade da vida



familiar, diz-se que existe um enriquecimento trabalho-família. Em suma, quando as experiências de trabalho dos empregados têm um efeito positivo e aditivo sobre o papel da família e vice-versa, ou quando a participação nos papéis do trabalho e da família amortece o sofrimento causado por qualquer um dos papéis, os colaboradores são mais propensos a experimentar maior satisfação em ambos os papéis (Greenhaus e Powell, 2006).

Tendo em conta estes pressupostos de interdependência entre os vários papéis tanto na saliência dos papéis quanto na satisfação com os papéis de vida, é possível compreender a importância do estudo destas relações numa população como os repatriados, que vive, geralmente, uma fase de mudança e adaptação em todos os papéis da sua vida. Tratando-se também de uma população com elevados índices de *turnover* e não havendo muita literatura que reflita a relação entre estas variáveis nesta população, é importante investigar de que forma a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os diferentes papéis de vida podem ajudar a explicar a intenção de *turnover* nos repatriados.

#### **2.4. Intenção de Turnover**

O fenómeno do *Turnover*, e da Intenção de *Turnover*, é uma preocupação constante das organizações em relação a todos os seus colaboradores, e recebe desde há algum tempo atenção considerável no âmbito da psicologia organizacional e industrial. Inclusivamente, foram criados vários modelos conceptuais, dos quais se destaca, nos primeiros anos de investigação, a predominância daqueles baseados nas atitudes relacionadas com a atividade profissional, como seja a satisfação com vários aspetos do trabalho (Sjoberg & Sverke, 2000). Apesar de em ambos os casos haver impacto negativo nas organizações, há uma diferença conceptual entre os casos de abandono efetivo da organização, e os casos em que, ainda não o tendo feito, existem intenções de o fazer. De facto, a Intenção de *Turnover* é um dos preditores do *Turnover* mais consistente, existindo uma relação positiva entre ambos (Heffernan & Rochford, 2017), mas é importante, para o presente estudo, ter bem presente a diferença entre estes dois conceitos. O *Turnover* refere-se ao término do contrato de trabalho e do contrato psicológico de um colaborador com a organização onde trabalha (Tett e Meyer, 1993) e pode ser involuntário, caso seja de iniciativa da organização, ou voluntário, caso a saída do colaborador seja uma decisão do próprio. Por sua vez, a Intenção de *Turnover* é a designação habitualmente adotada para referir a vontade dos trabalhadores de abandonar a organização onde trabalham

(Mendes, 2014). A Intenção de *Turnover* pode também ser compreendida como uma atitude comportamental, que reflete a vontade e o desejo deliberado e consciente de um indivíduo abandonar a sua organização, num futuro próximo (Aydogdu & Asikgil, 2011).

Muitos são os preditores de *turnover*, como a satisfação organizacional, a identificação organizacional, as condições de trabalho (horário, carga de trabalho, remuneração, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, etc.), as características da função, o tipo de liderança, o ambiente de trabalho e as perceções de justiça, a motivação dos trabalhadores, a discrepância entre expectativas iniciais e a realidade, e a existência de melhores alternativas de trabalho (Sequeira, 2016).

Está provado que o *turnover* real penaliza a organização porque a rotatividade geralmente resulta em altos custos para os empregadores devido ao tempo e dinheiro substanciais necessários para reabastecer os cargos sob a forma de custos de recrutamento, seleção e formação (Heffernan & Rochford, 2017). Adicionalmente, há evidências de que em grupos de trabalho onde existe este comportamento de *Turnover* (ou a simples intenção de), se produz significativamente menos, pelo que a importância que lhe é atribuída explica-se sobretudo pelo impacto que o *Turnover* pode ter ao nível do decréscimo global da produtividade, eficiência e lucros de uma organização (Mendes, 2014). Assim, para que as organizações possam gerir com eficácia o *turnover* e os impactos negativos do mesmo, é imperativo que compreendam os seus preditores que, como vimos, são na sua maioria relacionados com a organização, mas não exclusivamente. Para compreender de facto o que leva os trabalhadores a abandonar voluntariamente as suas organizações é importante estudar também outras variáveis do âmbito de outros papéis de vida dos indivíduos.

## **2.5. Relação entre Variáveis, e Hipóteses de Investigação**

A presente investigação propõe-se estudar a relação entre as variáveis saliência dos papéis, satisfação com os papéis de vida (profissional, familiar e de lazer), e intenção de *turnover* numa amostra de trabalhadores Repatriados. Como anteriormente salientado, apesar da importância estratégica e financeira deste tipo de colaboradores, existem bastantes evidências de que as organizações frequentemente falham ao capitalizarem este investimento humano, uma vez que muitos destes colaboradores deixam a empresa depois de completarem o processo de destacamento internacional. Já em 1999, um relatório de tendências de recolocação global, concluía que 12% dos empregados expatriados abandonava a organização no primeiro ano após o seu regresso à empresa, e 13% saía no

ano seguinte, dando um total de 25% de abandono nos dois primeiros anos após a repatriação (Vidal, Valle & Aragón, 2008). Um fator que parece contribuir para esta estatística, é o facto de muitos destes colaboradores receberem um elevado número de propostas de emprego de diferentes organizações quando regressam do seu destacamento internacional. Para dificultar ainda mais a situação aos empregadores dos repatriados, estes colaboradores normalmente consideram o seu destacamento internacional como uma boa oportunidade de progredir profissionalmente, independentemente de continuarem, ou não, nas mesmas empresas (Lazarova & Tarique, 2005). De facto, segundo Suutari e Brewster (2003), mesmo entre os repatriados que se mantêm na organização após o destacamento internacional, grande parte deles pensa seriamente em mudar de organização. Estes números são por si só suficientes para justificar a vasta investigação na literatura que visa estudar a intenção de *turnover* em indivíduos repatriados (Black, Gregerson e Mendenhall, 1992; Stahl, Miller e Tung, 2002; Vidal, Valle & Aragón, 2008; Alves, 2014).

Anteriormente, vimos também que muita dessa investigação vai no sentido de indicar que a deficiente reintegração dos repatriados, verificada na maior parte das organizações, produz insatisfação no trabalho, o que aumenta o desejo destes colaboradores abandonarem as suas empresas (Vidal, Valle & Aragón, 2008). Mas, embora a satisfação no trabalho seja um bom indicador do bem-estar subjetivo, este refere-se apenas a uma das atividades que os indivíduos desempenham na sua vida, sendo a perspetiva holística da importância de todos os papéis a que mais parece contribuir para a satisfação com a vida em geral (Diener, Oishi, & Lucas, 2003). Nesta sequência, e sendo a repatriação um momento de grandes alterações em todos os papéis da vida dos indivíduos, é importante avaliar o impacto de cada um dos papéis desempenhados para melhor compreender a vontade que os colaboradores têm de abandonar a organização da qual fazem parte.

Para melhor compreender o significado que cada um dos papéis de vida assume neste tipo de população, recorreremos às variáveis saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida (profissional, familiar e de lazer). Apesar da carência de literatura sobre esta relação na população de repatriados, várias investigações demonstram que existe uma relação positiva e significativa entre estas duas variáveis (Agostinho 2013; Reis, 2014; Martins, 2015; Queirós, 2017), ou seja, a importância que um indivíduo atribui a determinado papel da sua vida está diretamente relacionada com a satisfação no desempenho desse papel. No entanto, quando falamos na relação entre a saliência de um

determinado papel e a satisfação com outros papéis de vida, podemos encontrar alguns estudos que, talvez por terem uma amostra bastante heterogênea, não confirmaram a existência dessa relação (Martins, 2015).

Embora, em Portugal na década de 90, dependendo do agrupamento profissional, o papel do estudo parecia estar a assumir cada vez menos importância, quer em termos comportamentais (Participação), quer em termos afetivos (Adesão) (Duarte, 1993), atualmente parece haver cada vez mais uma consciência para a necessidade dos trabalhadores se manterem atualizados no mercado de trabalho, que apresenta constantemente novos desafios (Agostinho, 2013), estabelecendo-se uma relação mais forte entre os papéis trabalho e estudo. Ford (2014, cit. por Stebbins, 2015) reforça esta relação ao afirmar que atualmente os trabalhos tendem a requerer competências cognitivas complexas para lidar com sistemas de produção e prestação de serviço mais técnicos e sofisticados, assim como competências interpessoais para o funcionamento eficaz em equipas de trabalho, fazendo com que a aprendizagem contínua seja vista como cada vez mais importante para a eficácia organizacional. Podemos também assumir uma relação entre os papéis de serviços à comunidade e tempos livres, na medida em que os indivíduos que aderem e participam em atividades de voluntariado e outros serviços à comunidade tendem a considerar estas como uma ocupação dos seus tempos livres (Stebbins, 2015), ou seja, como atividades de lazer.

Com o objetivo de testar a relação entre estas duas variáveis na população de repatriados, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H1: A saliência de um papel relaciona-se diretamente com a satisfação obtida no desempenho desse mesmo papel.

H1a: A saliência do papel Estudo relaciona-se diretamente com a satisfação profissional.

H1b: A saliência do papel Trabalho relaciona-se diretamente com a satisfação profissional.

H1c: A saliência do papel Serviços à Comunidade relaciona-se diretamente com a satisfação com atividades de lazer.

H1d: A saliência do papel Casa relaciona-se diretamente com a satisfação familiar.

H1e: A saliência do papel Tempos Livres relaciona-se diretamente com a satisfação com atividades de lazer.

H2: A saliência de um papel relaciona-se diretamente com a satisfação obtida no desempenho de outros papéis de vida.

H2a: A saliência do papel Estudo relaciona-se diretamente com satisfação noutros papéis.

H2b: A saliência do papel Trabalho relaciona-se diretamente com satisfação noutros papéis.

H2c: A saliência do papel Serviços à comunidade relaciona-se diretamente com satisfação noutros papéis.

H2d: A saliência do papel casa relaciona-se diretamente com satisfação noutros papéis.

H2e: A saliência do papel tempos livres relaciona-se mente com a satisfação noutros papéis.

Vários estudos comprovam a existência de uma relação inversa entre a satisfação no trabalho e a Intenção de *Turnover*, inclusivamente na população de repatriados (Vidal, Valle & Aragón, 2008). Contudo, face às experiências vividas pelos colaboradores de uma organização no momento da sua repatriação, é pertinente verificar não só a relação entre a intenção de *turnover* e a saliência do papel trabalho e a satisfação profissional, como também estudar a relação da intenção de *turnover* com a importância atribuída aos outros papéis, e a satisfação familiar e satisfação com atividades de lazer. Nesta sequência, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H3: Existe uma relação inversa entre a saliência dos papéis e a Intenção de *Turnover*.

H3a: Existe uma relação inversa entre a saliência do papel Estudo e a Intenção de *Turnover*.

H3b: Existe uma relação inversa entre a saliência do papel Trabalho e a Intenção de *Turnover*.

H3c: Existe uma relação inversa entre a saliência do papel Serviços à Comunidade e a Intenção de *Turnover*.

H3d: Existe uma relação inversa entre a saliência do papel Casa e a Intenção de *Turnover*.

H3e: Existe uma relação inversa entre a saliência do papel Tempos Livres e a Intenção de *Turnover*.

H4: Existe uma relação inversa entre a satisfação com os papéis de vida e a Intenção de *Turnover*.

H4a: Existe uma relação inversa entre a satisfação profissional e a Intenção de *Turnover*.

H4b: Existe uma relação inversa entre a satisfação familiar e a Intenção de *Turnover*.

H4c: Existe uma relação inversa entre a satisfação com atividades de lazer e a Intenção de *Turnover*.

Assim, embora seja expectável que o nível de satisfação profissional dos indivíduos tenha uma relação inversa com a intenção de abandonar a organização à qual pertencem, é igualmente expectável que os repatriados, após a vivência que tiveram, sintam a necessidade de atribuir mais importância a papéis dos quais estiveram mais afastados durante todo o período do destacamento internacional, e que essa importância tenha influência na relação entre a satisfação com os papéis de vida e a intenção de *turnover*. De facto, a investigação na área reforça esta ideia ao demonstrar que o apoio da família e dos amigos tem uma relação positiva com o ajustamento dos repatriados ao diminuir a saliência da identidade do seu papel internacional (Van Gorp *et al.*, 2017). Nesta sequência, formula-se uma última hipótese de investigação:

H5: A relação entre a satisfação com os papéis de vida e a Intenção de *Turnover* é moderada pela saliência dos papéis.

### **III. Método**

#### **3.1. Participantes**

A amostra do presente estudo, proveniente de uma organização do setor industrial, é constituída por 102 indivíduos repatriados, com idades compreendidas entre os 26 e os 54 anos ( $M=40,25$ ;  $DP=7,24$ ), sendo que 90 (88,2%) são do sexo masculino e 12 (11,8%) do sexo feminino. Dos 102 participantes, 42 (41,2%) são casados, 29 (28,4%) são solteiros, 22 (21,6%) vivem em união de facto e 9 (8,8%) são separados/divorciados. Quanto ao número de filhos podemos verificar que 33 (32,4%) não têm filhos, 33 (33,2%) têm 1 filho, 30 (29,4%) têm 2 filhos, e 6 (5,9%) têm 3 ou mais filhos.

Relativamente às habilitações literárias desta amostra, esta varia entre o 1º ciclo e o Mestrado, sendo que 62 (60,8%) têm o Ensino secundário completo, 31 (30,4%) concluíram o 9º ano de escolaridade, 6 (5,9%) têm a Licenciatura/Bacharelato, 2 (2%) frequentaram o Mestrado e 1 (1%) tem o 1º ciclo. Pode, assim, afirmar-se que no geral os participantes são maioritariamente do sexo masculino, e têm como habilitações o Ensino Secundário, revelando-se a amostra em estudo heterogénea relativamente às outras variáveis demográficas.

### **3.2. Instrumentos de medida**

#### **3.2.1. Inventário sobre a Saliência das Atividades**

O Inventário sobre a Saliência das Atividades (ISA) foi desenvolvido no âmbito do *Work Importance Study* (WIS), um projeto internacional que teve como objetivo clarificar a importância relativa do trabalho em comparação com as outras atividades, e estudar as recompensas que os indivíduos procuram atingir no desempenho dos seus principais papéis de vida (Ferreira Marques & Miranda, 1995). Começando em 1979, o WIS foi dividido em 4 etapas de trabalho: revisão de literatura e planeamento do estudo piloto; estudo piloto e desenvolvimento dos instrumentos de medida; estudo principal; e *follow-up* dos estudos. Da revisão de literatura da primeira etapa foram alcançadas conformidades nas taxonomias que servem de alicerce para os estudos sobre este tema, como por exemplo, os elementos fundamentais da saliência: Adesão, Participação, Compromisso e Conhecimento (Pereira, 2017). Com base nessa revisão da literatura foram criados dois instrumentos de medida: a Escala de Valores, e o Inventário de sobre a Saliência das Atividades. O estudo piloto revelou, no entanto, a necessidade de fazer alterações nos dois questionários. Na sua primeira versão, o ISA era constituído por 3 subescalas: Escala de Saliência dos Papéis (Envolvimento), Escala de Saliência dos Papéis (Tempo) e Escala de Realização de Valores. Após revisão na década de 80, através de análise e discussão estatística, foi decidido manter a Escala que media o Envolvimento com as componentes de Participação e Adesão (embora reduzidas aos 10 melhores itens de cada), bem como a Escala de Realização, cuja designação passou a ser Valores e Atividades. A Escala que media o Tempo passou a ser opcional, sendo apenas utilizada em alguns países (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

A 3ª edição do ISA (versão atual e utilizada no presente estudo) avalia a Escala de Participação, a Escala de Adesão, e a Escala de Valores e Atividades traduzida para português por Ferreira Marques e Miranda (1995). A Escala de Participação avalia a componente comportamental da importância de um papel de vida, avaliando o tempo e energia dedicados pelos indivíduos em atividades que definem cada um dos papéis, sendo composta por 10 itens respondidos em relação a cada um dos papéis (perfazendo um total de 50 itens). A Escala de Adesão avalia o envolvimento afetivo em cada um dos 5 papéis, sendo composta por 10 itens igualmente respondidos em relação cada um dos papéis (50 itens total). A Escala de Valores e Atividades relaciona os papéis com os valores que os participantes procuram satisfazer e atingir e é composta por 90 itens (Pereira, 2017). A resposta aos itens é feita através de uma escala de resposta tipo *Likert* de 1 a 4, sendo 1

”Nunca ou Raramente”, e 4 “Sempre ou Quase Sempre” (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

Na presente investigação foram apenas utilizadas as Escalas de Participação e de Adesão, tendo sido considerados os cinco papéis de vida definidos da seguinte forma: Estudo – atividades como frequentar cursos, assistir a aulas, preparar as aulas, estudar numa biblioteca ou em casa, estudo independente ou informal; Trabalho – atividades que produzem lucro ou oferecem remuneração, num emprego ou por conta própria; Serviços à Comunidade – atividades com organizações comunitárias, por exemplo, grupos recreativos, escuteiros, serviço social ou grupos políticos; Casa – atividades relacionadas com a casa e a família, tais como cuidar do quarto ou da casa, preparar refeições, fazer as compras para a casa, cuidar de pessoas dependentes, como filhos ou pais idosos; Tempos Livres – atividades de lazer como praticar desporto, ver televisão, ir a espetáculos de cinema ou teatro, ler, descansar e passar tempo com a família e amigos (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

Em estudos recentes (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Reis, 2014; Martins, 2015; Pereira, 2017; Queirós, 2017; Evangelista, 2017), o ISA tem apresentado índices de consistência interna elevados, variando os valores do *Alfa de Cronbach*, entre 0,71 e 0,96, valores acima do recomendado (0,70) na literatura (Nunnally, 1978). Estes coeficientes de precisão corroboram os índices de consistência interna obtidos na avaliação da versão portuguesa da prova (Ferreira Marques & Miranda, 1995), que se situam acima dos 0,80 em todas as escalas.

### 3.3.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida

A Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV) foi desenvolvida com o objetivo de avaliar a satisfação dos indivíduos em relação ao seu desempenho em três papéis de vida: Profissional, Familiar, e de Lazer (Janeiro & Lima, 2013). Apesar dos elevados coeficientes de precisão (entre 0,78 e 0,83) obtidos nos dois estudos (Janeiro & Lima, 2011; Janeiro & Rafael, 2012) realizados com a primeira versão da ESPV, os resultados das análises fatoriais revelaram a necessidade de eliminar e reformular alguns dos itens para se obter a estrutura conceitualmente proposta para o seu desenvolvimento. Assim, foi desenvolvida a atual versão da ESPV, com 11 itens, e não os 12 itens originais, que avaliam os três papéis de vida: Profissional (4 itens, e.g. “Sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional”), Familiar (3 itens, e.g. “Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar”), e de Lazer (4 itens, e.g. “Gosto do que faço nos tempos livres”).



Neste instrumento de medida, a resposta dos participantes é dada através de uma escala de *Lickert* de 5 pontos, correspondendo o ponto 1 a “Discordo Totalmente” e o ponto 5 a “Concordo Totalmente” (Martins, 2015).

Análises fatoriais da ESPV, obtidas em estudos em que a Escala tem sido utilizada (Agostinho, 2013; Silva, 2015; Martins, 2015; Zuzarte, 2016; Acto, 2017; Evangelista, 2017), têm reforçado a sua validação e, consequentemente, confirmado a existência das três dimensões do instrumento de medida, bem como elevados índices de precisão, mais especificamente valores *Alfa de Cronbach* entre 0,70 e 0,88. Mais recentemente, um estudo levado a cabo por Ortuño, Janeiro e Lima (2016), corroborou, através de uma análise fatorial confirmatória, resultados adequados quer ao nível da precisão quer da estrutura fatorial da ESPV.

### 3.3.3. Escala de Intenção de Turnover

O instrumento de medida utilizado para avaliar a intenção de *turnover* foi elaborado por Lima e Mendes (2014) através da junção de 7 itens de outras escalas já existentes, a um item elaborado pelas próprias autoras, com o objetivo de criar um instrumento mais robusto e adaptado à realidade atual. Os itens 1, 4 e 6 foram adaptados da Escala de Intenção de Turnover de Camman, Fichman, Jenkins e Klesh (1979, cit. por Chen, Hui & Sego, 1998), traduzidos e adaptados por Yan (2008). Os itens 3 e 5 são dois dos itens adaptados da Escala de Intenção de Turnover de Huang et al., (2007), traduzidos e adaptados por Rafael e Lima (2007). Os itens 2 e 8 são adaptados da escala desenvolvida por Nunes, Monteiro, Oliveira e Silva (1992) para medir os fatores comportamentais *exit* (abandono), *voice* (voz ativa), *loyalty* (lealdade) e *neglect* (negligência), sendo que a escolha de itens, apenas contemplou os 4 itens relativos ao comportamento de abandono organizacional (*exit*). Por fim, o item 7 foi elaborado de raiz, tendo em vista o instrumento a ser utilizado na presente investigação (Mendes, 2014). Desta forma, a Escala de Intenção de *Turnover* (EIT) avalia o grau em que os participantes tencionam abandonar a organização onde atualmente trabalham, através do seu nível de concordância através de uma escala do tipo *Likert* de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente).

A nível da sua estrutura, os itens 1, 3, 5 e 7, encontram-se formulados de forma a traduzir uma concordância que revela a intenção de permanecer na organização (e.g. “Tenciono manter-me na organização onde trabalho”), enquanto os itens 2, 4, 6 e 8 traduzem a intenção inversa, ou seja, a de abandonar a organização (e.g. “Penso sair desta organização logo que tenha oportunidade para isso”). Após a seleção e adaptação dos

itens, e levado a cabo um estudo piloto, as autoras verificaram que a Escala possuía um bom índice de precisão (0,85). Além disso, a análise por exclusão de itens (*alfa if item deleted*) revelou que o índice de consistência interna não seria significativamente superior se algum dos itens fosse excluído (Mendes, 2014). De referir, ainda, que o elevado índice de precisão desta Escala tem sido corroborado em estudos recentes (Mendes, 2014; Sequeira, 2016), em que se obtiveram valores *Alfa de Cronbach* entre 0,92 e 0,95 (Mendes, 2014; Sequeira, 2016).

### 3.3. Procedimento

Para a realização da presente investigação, foram contactados colaboradores regressados de programas de destacamento internacional, durante o ano de 2017. Teve-se acesso aos participantes através da organização onde trabalham, e após autorização da respetiva Direção de Recursos Humanos, e aprovação de um Acordo de Colaboração. A recolha de dados foi efetuada através de um formulário numa plataforma *online* específica para o efeito (Qualtrix), onde, além dos instrumentos de medida utilizados<sup>1</sup>, constavam notas introdutórias ao estudo em causa, algumas questões para a caracterização da amostra, e instruções de resposta aos vários itens do formulário. Este formulário *online*, acessível por um *link* de internet, foi passado aos colaboradores repatriados pela equipa de Destacamentos Internacionais dos Recursos Humanos da organização, sendo a sua participação voluntária, e garantida a respetiva confidencialidade e anonimato. Recolhidos os dados, procedeu-se ao seu tratamento estatístico através do *software* informático SPSS v.25 (*Statistical Package for Social Sciences*), que será apresentado seguidamente no ponto IV (Resultados) do presente estudo.

## IV. Resultados

Nesta secção tem-se como objetivo apresentar os resultados obtidos no presente estudo, nomeadamente através da análise descritiva (medidas de localização e de dispersão), e da análise da precisão (cálculo dos coeficientes *Alfa de Cronbach*, e do *Alfa if item deleted*) para os instrumentos de medida utilizados: Inventário sobre a Saliência das Atividades (ISA), Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV), e Escala de Intenção de *Turnover* (EIT). Por fim, para testar as hipóteses de investigação inicialmente formuladas, procedeu-se a uma análise das correlações entre as variáveis em estudo, e do

---

<sup>1</sup> Os instrumentos de medida utilizados estão disponíveis no Anexo I (em CD-Rom)

efeito moderador da saliência dos papéis na relação entre satisfação com os papéis de vida e intenção de *turnover*.

#### 4.1. Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão

No Quadro 1 são apresentados o número de itens, os valores mínimo e máximo, as médias, os desvios-padrão, e os índices de precisão das medidas correspondentes à Saliência das Atividades (Escala de Participação e de Adesão), Satisfação com os Papéis de Vida, e Intenção de *Turnover*.<sup>1</sup>

**Quadro 1.** Valores Mínimos e Máximos, Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão N=102

	Nº de itens	Min	Max	Média	Desvio- Padrão	Alfa de Cronbach
Participação - Estudo	10	1,00	3,70	1,75	0,56	0,93
Participação - Trabalho	10	1,00	3,60	2,44	0,60	0,87
Participação - Serviços à Comunidade	10	1,00	2,90	1,49	0,52	0,93
Participação - Casa	10	1,30	3,90	2,60	0,55	0,87
Participação - Tempos Livros	10	1,30	4,00	2,60	0,56	0,90
Adesão - Estudo	10	1,00	4,00	2,31	0,71	0,91
Adesão - Trabalho	10	1,00	4,00	3,04	0,58	0,89
Adesão - Serviços à Comunidade	10	1,00	4,00	2,29	0,77	0,94
Adesão - Casa	10	1,30	4,00	3,15	0,63	0,92
Adesão - Tempos Livros	10	2,00	4,00	3,22	0,58	0,91
Satisfação - Profissional	4	1,50	5,00	3,44	0,86	0,84
Satisfação - Família	3	2,00	5,00	4,45	0,68	0,81
Satisfação - Lazer	4	2,00	5,00	4,21	0,59	0,83
Satisfação com os Papéis de Vida (Total)	11	2,91	5,00	4,04	0,50	0,79
Intenção de <i>Turnover</i>	8	1,0	4,38	2,08	0,87	0,84

As médias obtidas nas escalas de Participação e de Adesão são, no geral, superiores a 2 (numa escala de *Likert* de quatro pontos), à exceção das subescalas “Participação – Serviços à Comunidade” (M=1,49; DP=,0,52) e “Participação – Estudo” (M=1,75; DP=0,56), revelando uma baixa participação neste tipo de atividades por parte dos participantes. Ao nível da Participação, destacam-se os papéis Casa (M=2,60; DP=0,55) e Tempos Livres (M=2,60; DP=,0,56), demonstrando elevado dispêndio de tempo em atividades familiares e de lazer, logo seguidas do papel de trabalhador

<sup>1</sup> Outputs disponíveis no Anexo II (em CD-Rom)

( $M=2,44$ ;  $DP=0,60$ ). As subescalas “Adesão – Tempos Livres” ( $M=3,22$ ;  $DP=0,58$ ), “Adesão – Casa” ( $M=3,15$ ;  $DP=0,63$ ), e “Adesão – Trabalho” ( $M=3,04$ ;  $DP=0,58$ ), apresentam as médias mais elevadas, revelando, à semelhança da dimensão comportamental, uma forte componente afetiva nestes tipos de atividades, e verificando-se, de igual forma, como mais baixos os resultados obtidos nos papéis Serviços à Comunidade, e Estudo.

Os índices de consistência interna das escalas e subescalas do ISA revelaram-se elevados, variando entre 0,87 e 0,94, e situando-se todos acima de 0,70, valor recomendado na literatura para ser considerado um bom índice de precisão (Nunnally, 1978; Nunnally & Bernstein, 1994). Estes resultados estão de acordo com os obtidos em estudos anteriores (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Reis, 2014; Silva, 2015; Martins, 2015; Raminhos, 2017), incluindo o estudo da precisão da prova na sua versão portuguesa, em que os índices foram sempre superiores a 0,80 (Marques & Miranda, 1995). Os resultados obtidos no cálculo do coeficiente quando o item é retirado, corroboraram a consistência interna do Inventário, uma vez que não se verificou nenhum aumento semelhante aos valores caso algum item fosse retirado, ou seja, indicou que todos os itens estão a contribuir para a precisão da medida.

Na ESPV (Total), obteve-se uma média elevada ( $M=4,04$ ;  $DP=0,50$ ), numa escala de *Likert* de 1 a 5, o que traduz, no geral, um elevado nível de satisfação com os papéis avaliados. As médias obtidas nas três subescalas (Profissional, Familiar, Lazer), são igualmente elevadas, das quais se destaca o nível de satisfação familiar ( $M=4,45$ ;  $DP=0,68$ ), seguido do nível de satisfação com o lazer ( $M=4,21$ ;  $DP=0,59$ ), e sendo a média menos elevada, a obtida na subescala “Satisfação – Profissional” ( $M=3,44$ ;  $DP=0,86$ ). Os participantes tendem, assim, a estar menos satisfeitos com o papel profissional comparativamente com as atividades familiares e de lazer. De referir, ainda, que a par do nível mais elevado de satisfação com estas atividades, os participantes também atribuíram maior importância, quer do ponto de vista comportamental quer afetivo, aos papéis Casa e Tempos Livres, as atividades do ISA que melhor correspondem ao que se avalia na satisfação com a família e com as atividades de lazer.

Para A ESPV obtiveram-se, igualmente, bons índices de consistência interna, já que para a escala total o valor foi de 0,79, e para as subescalas Satisfação Profissional, Satisfação Familiar e Satisfação Lazer, os valores foram, respetivamente, de 0,84, 0,81 e 0,83. Estes resultados confirmam os coeficientes de precisão obtidos em estudos anteriores (Janeiro & Lima, 2011, 2012; Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Reis, 2014; Silva,

2015; Martins, 2015; Raminhos, 2017), e corroboram uma vez mais a consistência interna da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida. Confirmou-se também, através da análise do *alfa if item deleted*, que todos os itens estão a contribuir para a precisão deste instrumento de medida. Contudo, e de acordo com resultados encontrados em outros estudos (Agostinho, 2013; Silva, 2015; Martins, 2015; Zuzarte, 2016; Acto, 2017; Raminhos, 2017), verificou-se que os itens 8 e 10 são aqueles que menos parecem contribuir para a precisão da medida. Na subescala “Satisfação – Familiar” a consistência interna aumentaria de 0,81 para 0,89 caso se eliminasse o item 10 (“Gosto de ocupar o meu tempo em atividades com a família”), e na subescala “Satisfação – Lazer” a consistência interna aumentaria de 0,83 para 0,85 se eliminado o item 8 (“Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho”).

Relativamente à Escala de Intenção de *Turnover*, a média obtida foi baixa ( $M=2,08$ ;  $DP=0,87$ ), numa escala de *Likert* de 1 a 5, o que parece traduzir que, no geral, os participantes deste estudo não revelam intenção de abandonar a organização onde trabalham, apesar de menos satisfeitos com o papel profissional, comparativamente com os outros papéis. O coeficiente de precisão obtido para esta Escala (0,84), revelou-se também elevado, já que o valor foi superior ao recomendado na literatura (0,70). No entanto, a análise *alfa if item deleted* sugere que o coeficiente de precisão passaria a ser de 0,92 caso se eliminasse o item 7 “Não estou ativamente à procura de outro emprego noutra organização”. Este resultado é consistente com o obtido por Mendes (2014), e pode dever-se ao facto do item estar formulado na negativa, o que pode não facilitar a leitura, e a respetiva resposta por parte dos participantes.

#### **4.2. Análise Correlacional**

Procedeu-se, de seguida, ao estudo da normalidade das Escalas de Adesão e de Participação do ISA, bem como das ESPV e EIT, de modo a estudar a relação entre as variáveis psicológicas em causa. Nesse sentido, foram usados quatro critérios: os coeficientes de assimetria e de curtose, o teste de ajustamento de Kolmogorov-Sminov e os gráficos *Q-Q plots*, verificando-se, dessa forma, que a distribuição da maioria das escalas é normal à exceção das escalas de “Participação – Estudo”, “Participação – Serviços à Comunidade”, “Satisfação – Familiar” e Satisfação – Lazer”. Assim, sempre que se considerou o estudo da relação entre duas variáveis com distribuição normal foi utilizado o coeficiente de correlação linear de *Pearson* ( $r_p$ ), recorrendo-se ao coeficiente

de correlação ordinal de *Spearman* ( $r_s$ ) quando pelo menos uma das variáveis em análise não apresenta distribuição normal.

**Quadro 2.** Matriz de Intercorrelações entre as escalas ISA (Escala de Participação e Adesão), a ESPV e a EIT.

	Satisfação Profissional	Satisfação Familiar	Satisfação Lazer	Intenção de <i>Turnover</i>
Participação - Estudo	<b>0,14</b>	0,08	0,05	-0,06
Participação - Trabalho	<b>0,28**</b>	-0,08	0,03	<b>-0,23*</b>
Participação - Serviços à Comunidade	-0,05	0,01	0,37**	0,12
Participação - Casa	<b>0,10</b>	0,39**	0,38**	<b>-0,09</b>
Participação - Tempos Livres	<b>0,04</b>	0,17	0,71**	<b>-0,09</b>
Adesão - Estudo	0,15	0,12	0,03	<b>0,01</b>
Adesão - Trabalho	<b>0,37**</b>	0,01	-0,04	<b>-0,31**</b>
Adesão - Serviços à Comunidade	<b>0,11</b>	0,22*	0,32**	<b>0,09</b>
Adesão - Casa	<b>0,03</b>	0,37**	0,28**	<b>-0,03</b>
Adesão - Tempos Livres	<b>-0,04</b>	0,23*	0,37**	<b>0,06</b>
Satisfação - Profissional	1			<b>-0,57**</b>
Satisfação - Familiar		1		-0,31
Satisfação - Lazer			1	0,06
Intenção de <i>Turnover</i>				1

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; As correlações de Pearson apresentam-se a negrito para serem diferenciadas das correlações de Spearman.

De acordo com os valores apresentados no Quadro 2<sup>1</sup>, podemos analisar a hipótese H1 (*A saliência de um papel relaciona-se diretamente com a satisfação obtida no desempenho desse mesmo papel*), tendo-se verificado relações diretas e altamente significativas ( $p < 0,01$ ) entre todas as variáveis, quer ao nível da participação como da adesão, com exceção das relações entre Participação – Estudo e Satisfação Profissional; e entre Adesão – Estudo e Satisfação Profissional, sendo as relações observadas moderadas com valores entre 0,28 e 0,71. Recorde-se que, segundo o enquadramento apresentado, foram analisadas as relações entre a saliência do papel estudo com a satisfação profissional e entre a saliência do papel serviços à comunidade e a satisfação no papel lazer. Pode-se assim confirmar H1b (*A saliência do papel Trabalho relaciona-se diretamente com a satisfação profissional*), H1c (*A saliência do papel Serviços à Comunidade relaciona-se diretamente com a satisfação com atividades de lazer*), H1d (*A saliência do papel Casa relaciona-se diretamente com a satisfação familiar*), e H1e (*A*

<sup>1</sup> Outputs disponíveis no Anexo III (em CD-Rom)

*saliência do papel Tempos Livres relaciona-se diretamente com a satisfação com atividades de lazer*). No entanto, rejeita-se H1a (*A saliência do papel Estudo relaciona-se diretamente com a satisfação profissional*).

Continuando a observar o Quadro 2, podemos verificar que relativamente a H2 (*A saliência de um papel relaciona-se diretamente com a satisfação obtida no desempenho de outros papéis de vida*), e considerando H2a, H2b, H2c, H2d e H2e, verificou-se que, quer ao nível da participação quer da adesão, não foram encontradas relações significativas entre a saliência do papel estudo e a satisfação familiar ou a satisfação no papel lazer, com valores do coeficiente de correlação variando entre 0,03 e 0,12, observando-se, pois, relações fracas ou quase nulas. Desta forma, rejeita-se H2a (*A saliência do papel estudo relaciona-se diretamente com a satisfação noutros papéis*). Também não foram verificadas relações significativas, a nível da participação e da adesão, entre a saliência do papel trabalho e a satisfação familiar ou a satisfação no papel lazer, sendo as relações muito fracas (quase nulas), variando os valores dos coeficientes de correlação entre os -0,08 e os 0,03. Assim, rejeita-se também a hipótese de que a saliência com o papel trabalho se relaciona diretamente com a satisfação noutros papéis (H2b). Ao nível de H2c (*A saliência do papel serviços à comunidade relaciona-se diretamente com a satisfação noutros papéis*), foi encontrada uma relação significativa ( $p < 0,05$ ) entre a saliência do papel serviços à comunidade, ao nível da adesão, e a satisfação familiar ( $r_s = 0,22$ ;  $p = 0,03$ ). Embora essa relação seja direta e fraca, permitiu confirmar parcialmente H2c. A saliência com o papel casa não revelou uma relação significativa com a satisfação profissional, mas, já com a satisfação no papel lazer, quer ao nível da participação quer da adesão, revelou uma relação moderada, direta e altamente significativa (respetivamente,  $r_s = 0,38$ ;  $p \approx 0,00$  e  $r_s = 0,28$ ;  $p \approx 0,00$ ). Desta forma, confirma-se parcialmente H2d (*A saliência do papel casa relaciona-se diretamente com a satisfação noutros papéis*). Por fim, apesar de ao nível da adesão, a saliência do papel tempos livres se relacionar de forma fraca, direta e significativa com a satisfação familiar ( $r_s = 0,23$ ;  $p = 0,02$ ), essa relação não se verifica ao nível da participação, e também não se verifica uma relação ao nível da participação e da adesão com a satisfação profissional, pelo que a H2e (*A saliência do papel tempos livres relaciona-se diretamente com a satisfação noutros papéis*), só é confirmada parcialmente.

O Quadro 2 permite verificar no que diz respeito a H3 (*Existe uma relação inversa entre a saliência dos papéis e a Intenção de Turnover*), e tendo em conta H3a, H3b, H3c, H3d e H3e, que na saliência do papel estudo, verificou-se a existência de uma relação

quase nula, e não significativa ( $r_s=-0,06$ ;  $p=0,58$ ) a nível da participação, e uma relação também quase nula e não significativa ( $r_p=0,01$ ;  $p=0,94$ ) a nível da adesão, com a intenção de *turnover*. Na saliência do papel do trabalho, revelou-se uma relação fraca, inversa e significativa ( $r_p=-0,23$ ;  $p=0,02$ ) ao nível da participação, e uma relação média, inversa e altamente significativa ( $r_p=-0,31$ ;  $p\approx 0,00$ ) ao nível da adesão, com a intenção de *turnover*. Tanto a nível da participação como da adesão, revelou-se a existência de uma relação fraca, direta e não significativa (respetivamente,  $r_s=0,12$ ;  $p=0,22$  e  $r_p=0,09$ ;  $p=0,37$ ) entre a saliência do papel serviços à comunidade e a intenção de *turnover*. Quer a nível da participação quer da adesão, a saliência do papel casa revelou uma relação quase nula e não significativa (respetivamente,  $r_p=-0,09$ ;  $p=0,35$  e  $r_p=-0,03$ ;  $p=0,79$ ) com a intenção de *turnover*. Por último, a saliência do papel tempos livres revelou uma relação quase nula e não significativa ao nível da participação, e da adesão (respetivamente,  $r_p=-0,085$ ;  $p=0,39$  e  $r_p=0,06$ ;  $p=0,55$ ) com a intenção de *turnover*. Com estes resultados podemos confirmar H3b (*Existe uma relação inversa entre a saliência do papel Trabalho e a Intenção de Turnover*), rejeitando-se as restantes - H3a (*Existe uma relação inversa entre a saliência do papel Estudo e a Intenção de Turnover*), H3c (*Existe uma relação inversa entre a saliência do papel Serviços à Comunidade e a Intenção de Turnover*), H3d (*Existe uma relação inversa entre a saliência do papel Casa e a Intenção de Turnover*) e H3e (*Existe uma relação inversa entre a saliência do papel Tempos Livres e a Intenção de Turnover*).

Por último, para testar H4 (*Existe uma relação inversa entre a satisfação com os papéis de vida e a Intenção de Turnover*), procedeu-se à análise dos resultados obtidos em H4a, H4b e H4c e, de acordo com o Quadro 2, revelou-se que a satisfação profissional possui uma relação média, inversa e altamente significativa ( $r_p=-0,57$ ;  $p\approx 0,00$ ), que a satisfação familiar se relaciona de forma moderada, inversa e não significativa ( $r_s=-0,31$ ;  $p=0,75$ ), e que a satisfação com o papel de lazer apresenta uma relação quase nula e não significativa ( $r_s=0,06$ ;  $p=0,55$ ) com a intenção de *turnover*. Face a estes resultados, pode-se dizer que se confirma H4a (*Existe uma relação inversa entre a satisfação profissional e a Intenção de Turnover*), mas não se confirma H4b (*Existe uma relação inversa entre a satisfação familiar e a Intenção de Turnover*) nem H4c (*Existe uma relação inversa entre a satisfação com atividades de lazer e a Intenção de Turnover*), pelo que H4 é corroborada parcialmente.



### 4.3. Análise do Efeito de Moderação

Para testar H5 (*A relação entre a satisfação com os papéis de vida e a Intenção de Turnover é moderada pela saliência dos papéis*) e, conseqüentemente, efetuar um estudo de moderação, foi necessário em primeiro lugar criar um modelo de regressão linear onde a variável dependente é a Intenção de *turnover* e a variável independente é a Satisfação Profissional, uma vez que não se analisou a satisfação familiar e de lazer, por não se ter verificado uma relação significativa entre estas e a Intenção de *turnover*. Para ultrapassar problemas de colinearidade, optou-se por centrar as variáveis dependentes e independente. De seguida, foi criada uma nova variável para permitir estudar o efeito da interação entre a variável independente (Intenção de *turnover*) e a variável moderadora (Saliência dos papéis), ou seja VI\*M. Ao centrar inicialmente as variáveis, como foi explicado, evita-se a existência de multicolineariedade entre os preditores e a variável de interação. Finalmente, para verificar se existe efeito de moderação, foi realizada uma regressão por blocos, primeiramente com os preditores isolados (a variável independente e a variável moderadora) e depois com a variável de interação (VI\*M).

Assim, de acordo com esta metodologia de regressão linear, o efeito de moderação só se verificou para os casos da participação e da adesão em atividades do papel Serviços à comunidade, embora, como podemos observar no Quadro 3, na participação, essa moderação, com um valor de 0,05, só seja significativa se considerada a um nível de significância de 10%. Os valores do coeficiente de determinação  $R^2$  ajustado permitem comparar a qualidade dos modelos que não têm o mesmo número de variáveis, e a análise dos valores de *b* e respectivas estatísticas de teste *t* permitem comparar o efeito de cada variável na Intenção de *turnover*, nos dois modelos.

**Quadro 3.** Moderação da participação no papel Serviços à Comunidade.

Modelo	Variáveis independentes	B	$R^2$ ajustado	t	Sig.
Modelo 1	(Constante)	2,08		29,70	0,00
	S_Pro_centrado	-0,58	0,35	-7,03	0,00
	P_Comu_centrado	0,23		1,71	0,09
Modelo 2	(Constante)	2,07		30,06	0,00
	S_Pro_centrado	-0,61		-7,36	0,00
	P_Comu_centrado	0,21	0,37	1,59	0,12
	Interacao_P_Com_S_prof	-0,32		-1,96	0,05

Variável dependente: Intenção\_Turnover

Variável independente: S\_Pro\_centrado – Satisfação Profissional e P\_Comu\_centrado – Participação Serviços à Comunidade

**Quadro 4.** Moderação da adesão no papel Serviços à Comunidade.

Modelo	Variáveis independentes	B	R <sup>2</sup> ajustado	t	Sig.
Modelo 1	(Constante)	2,08		29,79	0,00
	S_Pro_centrado	-0,60	0,34	-7,26	0,00
	A_Comu_centrado	0,17		1,89	0,06
Modelo 2	(Constante)	2,10		30,48	0,00
	S_Pro_centrado	-0,64		-7,74	0,00
	A_Comu_centrado	0,26	0,37	2,65	0,01
	Interacao_A_Comu_S_prof	-0,28		-2,30	0,02

Variável dependente: Intenção\_Turnover

Variável independente: S\_Pro\_centrado – Satisfação Profissional e A\_Comu\_centrado – Adesão Serviços à Comunidade

A análise dos coeficientes de determinação ajustados ( $R^2$  ajustado) mostra, em ambos os casos, um pequeno aumento de valor do Modelo 1 para o Modelo 2. A partir do coeficiente do Modelo 2, na adesão é possível afirmar que 36,7% da variabilidade total da Satisfação no trabalho é explicada pelo modelo 2 (Quadro 4). Na participação, o coeficiente do modelo 2 diz-nos que 37,3% da variabilidade total da Intenção de *turnover* é explicada pelo modelo 2 (Quadro 3). Em ambos os casos, o valor da estatística t no modelo 1 não demonstra um efeito significativo, da variável moderadora em análise, na predição da Intenção de *turnover* ( $p > 0,05$ ). Já no modelo 2, com a introdução das variáveis preditoras “Interação da Participação em Serviços à comunidade com a Satisfação Profissional” e “Interação da Adesão a Serviços à comunidade com a Satisfação Profissional” já se verifica um efeito significativo sobre a Intenção de *turnover* (respetivamente,  $t = -1,96$ ;  $p = 0,05$  e  $t = -2,30$ ;  $p = 0,02$ ). Deste modo, pode-se afirmar que H5 é corroborada.<sup>1</sup>

## V. Discussão

Neste capítulo, tem-se como principal objetivo analisar os resultados apresentados, atribuindo-lhes significado psicológico à luz da pesquisa de literatura efetuada, e do contexto específico da amostra em estudo. Na medida em que as hipóteses de investigação inicialmente formuladas foram, total ou parcialmente confirmadas, podemos afirmar que se atingiu o objetivo proposto para o projeto de investigação levado a cabo. Ou seja, estudar a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis

<sup>1</sup> Outputs disponíveis no Anexo IV (em CD-Rom)

de vida profissional, familiar e de lazer numa amostra de repatriados, e a influência destas variáveis na intenção de *turnover*.

Tendo em conta os resultados obtidos na saliência dos papéis, destaca-se a importância atribuída às atividades Casa e Tempos Livres relativamente à atividade Trabalho, tanto ao nível da participação como da adesão. Estes resultados podem traduzir o reflexo da situação específica em que a amostra em estudo se encontra, pois após um longo período de destacamento internacional a desempenhar funções relacionadas com a atividade profissional, longe da família e de outras atividades em que normalmente estão envolvidos, os repatriados vivem um momento de readaptação a esses mesmos papéis. Como exemplo, além das saudades da família e dos amigos, alguns indivíduos podem inclusivamente sentir a necessidade de compensar o seu tempo de ausência, fazendo com que esses papéis assumam uma posição central nas suas vidas neste momento de repatriação. Não obstante, a importância atribuída pelos participantes ao papel de trabalhador é igualmente elevada, resultado que é expectável numa população que, por se ter envolvido num processo de destacamento, ambiciona desenvolver-se e melhorar a sua situação profissional. Por outro lado, a importância atribuída às atividades Estudo e Serviços à comunidade foi relativamente baixa quando comparada com os restantes papéis. Observou-se apenas uma diferença significativa, mas muito pequena, na participação e adesão ao papel Estudo, quando comparados os participantes por habilitações literárias, sendo mais elevada a importância atribuída à atividade Estudo nos indivíduos com mais escolaridade. Uma possível razão para a baixa importância atribuída ao papel de estudante pode relacionar-se com o meio envolvente em que os participantes trabalham. Isto é, o setor industrial, um setor onde, como podemos ver pela caracterização da amostra, grande parte dos trabalhadores não tem mais do que a escolaridade obrigatória ou o ensino secundário, e que, por norma, é um nível de ensino obtido através de um curso profissional específico para a indústria. Concomitantemente, poucos são os trabalhadores que sentem a necessidade de investir num curso superior, sendo a principal condição para a progressão das suas carreiras, a experiência e qualidade na execução das tarefas que desempenham. Outra possível razão, que pode ao mesmo tempo explicar a baixa importância atribuída à atividade Serviços à comunidade, é o fator tempo, uma vez que esta população trabalha em horário por três turnos, fazendo com que seja complicado comprometerem-se com estes tipos de atividades. Por outro lado, a menor importância atribuída ao papel Serviços à comunidade está também de acordo com resultados obtidos em estudos anteriores (Agostinho, 2013; Reis, 2014; Martins, 2015; Queirós, 2017), ou

seja, este tipo de atividade, tal como é avaliada pelo ISA não tende a destacar-se relativamente aos restantes papéis (Queirós, 2017).

Relativamente à satisfação com os papéis de vida, observaram-se resultados elevados, embora os participantes tendam a estar menos satisfeitos com o papel profissional comparativamente com os papéis familiar e de lazer. A repatriação tende a caracterizar-se por elevadas expectativas dos colaboradores que não são refletidas na realidade, o que pode causar algum sentimento de revolta e insatisfação perante a organização e o seu trabalho, baixando um pouco os valores do nível de satisfação profissional. Por outro lado, a já aqui referida centralidade ocupada pelos papéis Casa e Tempos livres na vida desta população, faz com que, em média, a satisfação com esses mesmos papéis seja mais elevada, como foi possível verificar através da H1d.

Ao contrário do expectável, os participantes revelaram, em média, baixa intenção de *turnover*. Uma primeira justificação para este resultado, pode relacionar-se com a realidade da empresa onde a amostra foi recolhida. Embora se trate de uma Organização do setor industrial, as condições de trabalho são reconhecidamente acima da média no atual panorama nacional, o que se reflete também no nível de satisfação profissional dos participantes. Esta realidade pode servir como fator dissuasor para os trabalhadores abandonarem o atual emprego. Por outro lado, estudos indicam a idade como outro preditor, sendo que os trabalhadores mais velhos tendem a ter uma menor intenção de *turnover* (Parasuraman & Futrell, 1983; Cotton & Tuttle, 1986). Isto deve-se ao facto destes trabalhadores serem menos atrativos para o mercado de trabalho, e possuírem uma ligação emocional mais forte com a organização (Sequeira, 2016), e, pelo que podemos constatar, a amostra do presente estudo possui uma média de idades que não é baixa ( $M=40,25$ ;  $DP=7,24$ ). Não obstante, importa referir que se procedeu a uma análise mais aprofundada dos resultados comparando subamostras em função das variáveis demográficas utilizadas para caracterizar a amostra em estudo (sexo, idade, estado civil, habilitações literárias e número de filhos), não se tendo observado diferenças significativas, para além da já referida na saliência do papel Estudo, e em relação à variável habilitações literárias. Com base nesta informação, poderá fazer sentido ter em conta a influência do nível de habilitações literárias na intenção de turnover, nomeadamente quando comparada a amostra estudada com colaboradores da empresa que sejam quadros superiores.

No que diz respeito à relação entre as variáveis saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida (H1), as análises corroboraram a noção sugerida por vários estudos

anteriores de que o envolvimento de um papel se relaciona com a satisfação do mesmo (Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Reis, 2014; Martins, 2015; Queirós, 2017; Evangelista, 2017; Pereira, 2017). Para além das relações saliência-satisfação de cada um dos papéis de vida, também se relacionou a saliência dos papéis Estudo e Serviços à comunidade com a satisfação nos papéis com que, segundo a teoria, mais vínculos têm, respetivamente, satisfação profissional e satisfação com o lazer. Embora essa relação tenha sido confirmada no caso dos papéis serviços à comunidade – lazer, o mesmo não se verificou, nos papéis estudo – profissional. Tal poderá estar relacionado com o facto de esta amostra não atribuir muita importância ao papel de estudante, como referido, e justificado, anteriormente. No entanto, apesar de os valores da saliência do papel Serviços à comunidade ser igualmente baixo nesta amostra, a relação verificada dá a entender que os participantes que realmente atribuem alguma importância às atividades nesse papel, tendem a ter níveis de satisfação com o lazer mais elevados. Estes resultados reforçam a possibilidade de os indivíduos obterem um maior bem-estar ao dedicarem os seus tempos livres (lazer) com atividades de serviços à comunidade, havendo uma associação psicológica entre estes papéis (Lima, Cruz & Rafael, 2014).

Já na relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com outros papéis de vida (H2), só se verificaram relações significativas entre a adesão ao papel serviços à comunidade e a satisfação familiar, a saliência do papel casa e a satisfação com o lazer, e entre a adesão ao papel tempos livres e a satisfação familiar. No presente estudo, e devido à realidade do momento vivido pelos participantes da amostra, era esperado que a participação e a adesão nos papéis casa e tempos livres tivesse alguma influência na satisfação profissional, no entanto, os resultados demonstram que os participantes tendem a ver esses papéis como independentes. Possivelmente, esta é uma consequência do tempo que passaram longe das suas famílias e amigos, a desempenhar papéis profissionais no estrangeiro, tendo assim aprendido a separar emocionalmente a esfera pessoal da profissional. De referir, no entanto, a importância atribuída às atividades Casa e Tempos Livres, o que parece estar de acordo com as relações que se revelaram como sendo significativas, e com a satisfação com os papéis de vida correspondentes. De salientar também que estes resultados foram semelhantes aos de outros estudos que investigaram a relação entre as duas variáveis em causa (Agostinho, 2013; Martins, 2015; Queirós, 2017).

Quando analisada a relação entre as variáveis saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida, e a intenção de *turnover* (respetivamente, H3 e H4), verificou-se

que em ambos os casos, apenas o papel trabalho/profissional revelou uma relação inversa e significativa com a intenção de *turnover*. Na medida em que não se verificou este tipo de relação quando dos papéis de vida familiar e de lazer, tal corrobora a tendência manifestada pelos repatriados no sentido de as considerarem independentes do papel de trabalhador e, conseqüentemente, de não terem influência na intenção de abandonarem a organização. A tendência supramencionada corrobora a ideia de que, na atualidade, as pessoas dão cada vez mais importância ao desempenho e satisfação de outros papéis na sua vida, que não apenas o papel de trabalhador, surgindo uma diferenciação entre o “círculo” profissional e o pessoal (Lima *et al.*, 2014). No entanto, ao analisar o efeito moderador da saliência das atividades na relação entre a satisfação com os papéis de vida e a intenção de turnover (H5), verificou-se que apenas a participação e a adesão ao papel Serviços à Comunidade parecem ter efeito de moderação significativo, mais especificamente na relação entre a satisfação profissional e a intenção de turnover. Para melhor compreender esse efeito moderador, efetuou-se uma análise de variância a 2 fatores com variáveis dicotômicas, verificando-se que, quando os participantes possuem uma satisfação profissional acima da média, a saliência da atividade não parece ter efeito, mas quando a satisfação profissional está abaixo da média (que por si só já tende a aumentar a intenção de turnover), os indivíduos com maior participação e adesão ao papel Serviços à Comunidade tendem a demonstrar maior intenção de *turnover*. Tal pode também relacionar-se com o facto dos Serviços à Comunidade, tal como são avaliados pelo ISA, traduzirem atividades que, ao exigirem um maior dispêndio de tempo e energia quer do ponto de vista comportamental quer afetivo, e não se associando diretamente a um papel (ao contrário dos restantes papéis – Estudo/Estudante, Trabalho/Profissional, Casa/Familiar e Tempos Livres/Lazer), podem acentuar a tendência de abandono da organização, a par de uma não satisfação com as funções atualmente desempenhadas. Esta constatação vai no sentido da já referida separação entre os papéis dos círculos profissional e pessoal, que, tendo ambos importância para o bem-estar e satisfação com a vida em geral, podem ter efeitos de apoio ou *spillover* entre si. Desta forma, e para não acentuar a tendência da Intenção de *Turnover* nos repatriados, sugere-se que as organizações procurem combater esta “separação”, tendo em consideração a satisfação que estes indivíduos possam ter noutros papéis de vida, nomeadamente através de medidas que aproximem os seus familiares e amigos à identidade da organização ou que os permitam envolver-se, enquanto trabalhadores daquela organização, em atividades de apoio à comunidade (nomeadamente através das suas políticas de responsabilidade

social). Por outro lado, e tendo em conta o peso que a Satisfação Profissional tem na Intenção de *Turnover*, poderá ser especialmente relevante as organizações planearem o reajustamento das funções a desempenhar pelos repatriados quando regressam à empresa, bem como a gestão eficaz das suas expectativas.

Importa ressaltar algumas limitações do presente estudo, nomeadamente a dificuldade, no panorama nacional, em conseguir mais participantes repatriados de forma a obter uma amostra mais heterogénea e mais representativa desta população. Também a extensão do formulário aplicado, devido sobretudo a uma das provas utilizadas, levou a que bastantes participantes desistissem de responder a todo o formulário, pelo que houve protocolos que não puderam ser incluídos na recolha de dados. De salientar, ainda, a escassez de teorias e estudos com repatriados, nomeadamente sobre as variáveis psicológicas estudadas, o que dificultou o enquadramento e fundamentação do projeto de investigação levado a cabo. Como sugestão para investigações futuras, e com vista a contribuir para medidas a serem implementadas pela empresa em causa, será especialmente importante abranger a totalidade de repatriados da mesma, e desenvolver estudos longitudinais de modo a ser possível estudar de forma mais aprofundada a vivência da repatriação por parte dos colaboradores. Com base nos resultados obtidos, destaca-se o interesse que poderá ter a comparação entre trabalhadores com habilitações literárias/níveis de formação diferentes, bem como a exploração do efeito moderador da saliência da atividade Serviços à Comunidade na relação entre satisfação profissional e intenção de *turnover*. Por fim, e com o objetivo de contribuir para uma maior reflexão sobre o tema da Intenção de *Turnover* neste tipo de população, e contexto organizacional, poderá ser interessante e relevante contemplar o estudo de outras variáveis psicológicas e demográficas, tais como as expectativas dos trabalhadores, o reconhecimento profissional, a identificação organizacional, o conflito trabalho-família e a perceção do apoio quer organizacional quer familiar.

## Referências Bibliográficas

- Acto, S. (2017). *Condições de trabalho e satisfação com a vida em geral: o papel mediador da satisfação com os papéis de vida numa amostra de enfermeiros* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Agostinho, J. (2013). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: estudo com uma amostra de trabalhadores de uma instituição do ensino superior* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Alves, M. (2014). *A importância das expectativas, do reconhecimento e da avaliação no processo de reintegração. Relações com a intenção de turnover, o empowerment e a auto-avaliação do desempenho* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Anjos, M. (2013). *Saliência dos papéis e conflito trabalho-não trabalho: impacto na satisfação com os papéis de vida* (Tese de de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Barmeyer, C. & Davoine, E. (2012). Comment gérer le retour d'expatriation et utiliser les compétences acquises par les expatriés? *Gestio, Été*, 37(2), 45-53.
- Bhowon, U. (2013). Role Saliency, Work-Family Conflict and Satisfaction of Dual-Earner Couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), pp. 78-90.
- Bikos, L. H., & Kocheleva, J. (2012). Career Assessment With Native Americans: Role Saliency and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Development*, 40(2), pp. 107-126.
- Black, J.S., Gregersen, H.B. & Mendenhall, M. E. (1992). *Global assignments*. San Francisco: Jossey Bass.



- Brown, C., & Lavish, L. A. (2006). Career Assessment With Native Americans: Role Salience and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(1), pp. 116-129.
- Chan, H. C., Jiang, D., & Gung, H. H. (2015). Role conflict and satisfaction in the work family context: Age differences in the moderating effect of commitment. *PsyCh Journal*, 4, 20 – 27.
- Chen, X., Hui, C., & Sego, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83, 922-931.
- Cinamon, R. G. (2010). Anticipated work-family conflict: effects of role salience and self-efficacy. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38(1), pp. 83-99.
- Cinamon, R. G., Most, T., & Michael, r. (2008). Role Salience and Anticipated Work–Family Relations Among Young Adults With and Without Hearing Loss. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 13(3), pp. 351-361.
- Cotton, J., & Tuttle, J. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11, 55-70.
- Dickman, M. & Harris, H. (2005). Developing career capital for global careers: The role of international assignments. *Journal of world business*, 40(4), 399-408
- Diener E. (1984). Subjective well-being. *Psychol. Bull.* 95, 542–75
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425.
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Dissertação de doutoramento não publicada, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the “central life interests” of industrial workers. *Social Problem*, 3, 131–142.

- Evangelista, A. (2017). *Saliência dos papéis, satisfação com os papéis de vida e conflito trabalho-família : estudo com uma amostra da área da restauração* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Ferreira-Marques, J., & Miranda, M. J. (1995). Developing the Work Importance Study. Em D. E. Super & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 62-74). San Francisco, CA US: Jossey-Bass.
- Goh, Z., Ilies, R., & Wilson, K. S. (2015, Abril 15). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, pp. 65-73.
- Greenhaus, J. H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 95–98.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family environments. *Academy of Management Review*, 81, 72–92. doi:10.5465/AMR.2006.19379625
- Harvey, M.G. & Novicevic, M.M. (2006). The evolution from repatriation of managers in MNE"s to "patriation" in global organizations. In Stahl, G. K. & Björkman, I. (Eds.), *Handbook of research of international human resources management* (pp. 323-343). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Heffernan, M., & Rochford, E. (2017). Psychological contract breach and turnover intention: the moderating effects of social status and local ties. *The Irish Journal of Management*, 36(2).
- Hocking, J.B., Brown, M. & Harzing, A.W. (2004). A knowledge transfer perspective of strategic assignment purposes and their path-dependent outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 565-86.
- Janeiro, I., & Lima, M. R. (2013). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Versão Experimental*. Lisboa: Portugal.

- Janeiro, I., & Lima, R. (2011). *Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale (SLRS)*. Comunicação apresentada no 12<sup>th</sup> European Congress of Psychology. Istambul, Turquia.
- Lazarova, M. & Tarique, I. (2005). Knowledge transfer upon repatriation. *Journal of World Business*, 40, 361-373.
- Lazarova, M., & Caligiuri, P. (2001). Retaining repatriates: the role of organizational support practices. *Journal of World Business*, 36(4), 389–401.
- Lima, M. R. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento da carreira. *Psychologica*, 26, 151-160.
- Lima, M. R., & Janeiro, I. (2012). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida: Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico*. Comunicação apresentada no VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional. Lisboa: Portugal
- Lima, M. R., Cruz, R. B., & Rafael, M. (2014). La relevancia de los roles vitals para el bienestar de los individuos. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogia*, 25(3), 8-19.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24–33.
- Marcellino, N. (2003). *Pedagogia da animação* (5.<sup>a</sup>ed.). Campinas: Papirus
- Martins, C. D. S. (2015). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: a sua relação e comparação entre sexos*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Mendes, A. (2014). *Identificação organizacional, satisfação organizacional e intenção de turnover: Estudo com uma amostra do setor das telecomunicações* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

- Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., & Hooke, A. (2015). Examining the Relationship Between Workplace Support and Life Satisfaction: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Soc Indic Res*, 120, pp. 769-781.
- Nunes, F., Monteiro, G., Oliveira, S. & Silva, N. (1992). Determinantes das opções comportamentais dos cadetes da Escola Naval. *Revista de Psicologia Militar*, SPC, 137-148.
- Nunes, M. F. O., & Hutz, C. S. (2014). Análise da produção de artigos científicos sobre o lazer: uma revisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 307-315.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2ª ed.). New York: McGraw-Hill
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3ª ed.). New York: McGraw-Hill.
- Olson, D. H. (2000). Circumplex model of marital and family systems. *Journal of family therapy*, 22(2), 144-167.
- Ortuño, V. E. C., Janeiro, I., & Lima, R. (2016). *Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Satisfacción con los Roles de Vida*. Comunicação apresentada no 2º Congresso Latinoamericano para el Avance de la Ciencia Psicológica. Buenos Aires, Argentina.
- Parasuraman, A., & Futrell, C. M. (1983). Demographics, job satisfaction, and propensity to leave of industrial salesmen. *Journal of Business Research*, 11 (1), 33-48.
- Pereira, S. (2017). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: A influência da percepção do apoio organizacional numa amostra de trabalhadores-estudantes* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Perrone, K. M., & Civiletto, C. L. (2004, Setembro). The Impact of Life Role Salience on Life Satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 41, pp. 105-116.
- Queirós, J. (2017). *Relação entre saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: Estudo com uma amostra de adultos trabalhadores emigrantes* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

- Rafael, M., & Lima, M. (2007). *Bringing again quality of work life to the agenda of career and management development. Preliminary data of a Portuguese study*. Comunicação apresentada na IAEVG International Conference “Guidance and Diversity: Research and Applications”, University of Padova, Italy. 26
- Reis, A. (2014). *Saliência de papéis e a satisfação com os papéis de vida - diferenças intergeracionais*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Scullion, H. (1994). Staffing policies and strategic control in British multinationals. *International Studies of Management and Organisation*, 24(3), 86–105.
- Sequeira, J. (2016). *Satisfação organizacional, identificação organizacional e intenção de turnover: Estudo comparativo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Silva, M. (2015). *O suporte social percebido e a satisfação com os papéis de vida numa amostra de adultos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Sjoberg, A., & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41(3), 247–252.
- Stahl, G.K., Chua, C.H., Caligiuri, P., Cerdin, J. & Taniguchi, M. (2007). *International assignments as a career development tool: Factors affecting turnover intentions among executive talent*. Paper presented at Business School of the World, France.
- Stahl, G.K., Miller, E. & Tung, R. (2002). Toward the boundaryless career: A closer look at the expatriate career concept and perceived implications of an international assignment. *Journal of World Business*, 37, 216-227.
- Stebbins, R. (2015). *The Serious Leisure Perspective*. London: Palgrave Macmillan.
- Super, D. E. (1981). The relative importance of work. *Bulletin-AIOSP*, 37/81, 26–36.

- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Suutari, V., & Brewster, C. (2003). Repatriation: Empirical evidence from a longitudinal study of careers and expectations among Finnish expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(7):1132-1151
- Sverko, B., Babarovic, T., & Sverko, I. (2008). Assessment of Values and Role Salience. In J. A. Athanasou, & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 539-564). Zabreg: Springer.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Van der Heidjen, J.A.V., Van Egen, M.L. & Paauwe, J. (2009). Expatriate career support: predicting expatriate turnover and performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(4), 831-845.
- Van Gorp, L., Boroş, S., Bracke, P., & Stevens, P. A. J. (2017). Emotional support on re-entry into the home country: Does it matter for repatriates' adjustment who the providers are? *International Journal of Intercultural Relations*, 58, 54–68.
- Vidal, M.E.S., Valle, R.S. & Aragón, M.I.B. (2008). International workers' satisfaction with the repatriation process. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1683-1702.
- Wolfram, H. J., & Gratton, L. (2014). Spillover between work and home, role importance and life satisfaction. *British Journal of Management*, 25, 77-90.
- Yan, V. (2008). *Projecto de Investigação sobre a relação dos comportamentos de cidadania organizacional com a avaliação de desempenho, a intenção de turnover e o turnover voluntário* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Zuzarte, I. C. (2016). *O conflito trabalho-família-escola, a satisfação com os papéis de vida e o suporte social percebido: estudo com uma amostra de trabalhadores estudantes* (Tese de Mestrado). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

## **Anexos**



## **Anexo I**

# Inventário sobre a Saliência das Actividades

(3ª Edição)\*

Nº \_\_\_\_\_

Idade: _____	Sexo: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Estado Civil: _____
Número de Filhos: _____ Idades dos Filhos: _____		
Nº de anos de Actividade Profissional: _____		

Este questionário de actividades, atitudes e valores pergunta que significado e importância têm para si os diversos tipos de actividades que exerce. Refere-se em especial ao que faz ou poderia fazer como estudante, como trabalhador, como pessoa activa na comunidade ou em casa, e nos seus tempos livres ou fora das horas de trabalho.

Por favor responda a todas as questões o melhor que possa; não deixe nenhuma por fazer. As suas respostas serão de grande ajuda para se compreender melhor as pessoas e poder ajudá-las.

## Instruções

Pede-se que indique algumas coisas que faz em cada um dos tipos de actividades a que dedica tempo e, depois, que descreva o que sente em relação a essas coisas. Leia atentamente cada frase e, para indicar como essa frase se aplica a si em cada uma das cinco actividades, use a seguinte escala:

**1** significa **Nunca ou raramente**

**2** significa **Algumas vezes**

**3** significa **Frequentemente**

**4** significa **Quase sempre ou sempre**

---

\* (C) Copyright by the Work Importance Study, 1982.

Versão portuguesa sob a direcção de J. Ferreira Marques, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Os cinco tipos de actividades consideradas são os seguintes:

**Estudo**

Frequentar cursos, assistir a aulas (diurnas ou nocturnas, conferências, trabalhos de laboratório); preparar as aulas, estudar numa biblioteca ou em casa; também inclui estudar por si mesmo.

**Trabalho**

Actividades com ordenado ou à tarefa, num emprego ou por conta própria.

**Serviços à  
Comunidade  
(voluntários)**

Actividades em organizações comunitárias, como grupos recreativos, escuteiros, Cruz Vermelha, centros de serviço social, associações locais, partidos políticos, sindicatos, etc.

**Casa**

Cuidar do quarto ou da casa; tratar das refeições; fazer as compras; cuidar de pessoas de família (filhos, parentes, idosos).

**Tempos  
Livres**

Praticar desporto; ver televisão, dedicar-se aos passatempos preferidos; ir a espectáculos (cinema, teatro, concertos, etc.); ler; descansar, não fazer nada; conviver com a família e os amigos.

Uma pessoa que ocupa muito tempo em actividades de Tempos Livres e pouco ou nenhum em Serviços à Comunidade respondeu assim à primeira frase:

A. Ocupei ou ocupo tempo em.....					
	1	2	3	4	
estudo			x		
trabalho		x			
serviços à comunidade	x				
casa		x			
tempos livres					x

Note que esta pessoa fez uma cruz no número 4 em Tempos Livres, mostrando que ocupa muito tempo neste tipo de actividades, bastante ou algum noutros tipos de actividades e pouco em Serviços à Comunidade.

Agora por favor use a escala de 1 a 4 para indicar o que faz em cada um dos tipos de actividades, em relação com as questões das páginas seguintes. Responda a todas as questões. Trabalhe rapidamente.

## PARTICIPAÇÃO

### O que realmente faz ou fez recentemente em...

- A. Ocupei ou ocupo o tempo em.....
- B. Conversei ou conversei com as pessoas sobre.....
- C. Ocupei ou ocupo tempo a ler sobre.....
- D. Aproveitei ou aproveitei as oportunidades em.....
- E. Colaborei ou colaborei activamente numa organização ligada a.....
- F. Melhorei os meus resultados em.....
- G. Exerço.....
- H. Consegui realizar alguma coisa em.....
- I. Sempre que posso participo em.....
- J. Tenho livros e revistas sobre.....

### ...actividades de

		1	2	3	4
1.	estudo				
2.	trabalho				
3.	serviços à comunidade				
4.	casa				
5.	tempos livres				
6.	estudo				
7.	trabalho				
8.	serviços à comunidade				
9.	casa				
10.	tempos livres				
11.	estudo				
12.	trabalho				
13.	serviços à comunidade				
14.	casa				
15.	tempos livres				
16.	estudo				
17.	trabalho				
18.	serviços à comunidade				
19.	casa				
20.	tempos livres				
21.	estudo				
22.	trabalho				
23.	serviços à comunidade				
24.	casa				
25.	tempos livres				
26.	estudo				
27.	trabalho				
28.	serviços à comunidade				
29.	casa				
30.	tempos livres				
31.	estudo				
32.	trabalho				
33.	serviços à comunidade				
34.	casa				
35.	tempos livres				
36.	estudo				
37.	trabalho				
38.	serviços à comunidade				
39.	casa				
40.	tempos livres				
41.	estudo				
42.	trabalho				
43.	serviços à comunidade				
44.	casa				
45.	tempos livres				
46.	estudo				
47.	trabalho				
48.	serviços à comunidade				
49.	casa				
50.	tempos livres				

## ADESÃO

### O que sente em relação a...

- A. É ou será importante para mim ser competente em.....
- B. Estou ou espero vir a estar muito envolvido em.....
- C. Gostava de ser recordado pelo que fizesse em.....
- D. Gostava de estar activo por muitos anos em.....
- E. Sinto-me empenhado em exercer.....
- F. Tenho ou terei orgulho em desempenhar bem.....
- G. Sinto-me de facto pessoalmente envolvido em.....
- H. Admiro as pessoas que são competentes em.....
- I. Sinto-me realizado ao participar em.....
- J. Gostava de ter muito tempo para.....

### ...actividades de

		1	2	3	4
51.	estudo				
52.	trabalho				
53.	serviços à comunidade				
54.	casa				
55.	tempos livres				
56.	estudo				
57.	trabalho				
58.	serviços à comunidade				
59.	casa				
60.	tempos livres				
61.	estudo				
62.	trabalho				
63.	serviços à comunidade				
64.	casa				
65.	tempos livres				
66.	estudo				
67.	trabalho				
68.	serviços à comunidade				
69.	casa				
70.	tempos livres				
71.	estudo				
72.	trabalho				
73.	serviços à comunidade				
74.	casa				
75.	tempos livres				
76.	estudo				
77.	trabalho				
78.	serviços à comunidade				
79.	casa				
80.	tempos livres				
81.	estudo				
82.	trabalho				
83.	serviços à comunidade				
84.	casa				
85.	tempos livres				
86.	estudo				
87.	trabalho				
88.	serviços à comunidade				
89.	casa				
90.	tempos livres				
91.	estudo				
92.	trabalho				
93.	serviços à comunidade				
94.	casa				
95.	tempos livres				
96.	estudo				
97.	trabalho				
98.	serviços à comunidade				
99.	casa				
100.	tempos livres				

Muito obrigado pela sua colaboração!

# Escala de Satisfação com os Papéis de Vida

(Janeiro & Lima, 2013)

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: **M** **F** Profissão: \_\_\_\_\_

Habilitações Literárias: \_\_\_\_\_

Por favor indique o seu grau de concordância em relação a cada uma das frases abaixo indicadas, utilizando a seguinte escala:

- 1 Discordo Totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Não concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

1. Sinto-me satisfeito(a) com a minha actividade profissional	1	2	3	4	5
2. Gosto do que faço na minha actividade profissional	1	2	3	4	5
3. Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar	1	2	3	4	5
4. A actividade profissional que desempenho permite-me atingir os objectivos que pretendo	1	2	3	4	5
5. Sinto-me satisfeito(a) com a minha família	1	2	3	4	5
6. Gosto do que faço nos tempos livres	1	2	3	4	5
7. Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em actividades de lazer	1	2	3	4	5
8. Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho	1	2	3	4	5
9. Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as actividades de lazer me proporcionam	1	2	3	4	5
10. Gosto de ocupar o meu tempo em actividades com a família	1	2	3	4	5
11. Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão	1	2	3	4	5

# Escala de Intenção de *Turnover*

(Mendes & Lima, 2014)

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: **M** **F** Profissão: \_\_\_\_\_

Habilitações Literárias: \_\_\_\_\_

Por favor indique o seu grau de concordância em relação a cada uma das frases abaixo indicadas, utilizando a seguinte escala:

- 1 Discordo Totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Não concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

1. Se Pudesse escolher novamente, escolheria trabalhar na organização onde atualmente trabalho.	1	2	3	4	5
2. Tenho feito contactos para sair desta organização.	1	2	3	4	5
3. Tenciono manter-me na organização onde trabalho.	1	2	3	4	5
4. Penso com frequência “deixar” a organização onde atualmente trabalho.	1	2	3	4	5
5. Penso prosseguir a minha carreira na organização onde trabalho.	1	2	3	4	5
6. É bastante provável que procure um novo emprego no próximo ano.	1	2	3	4	5
7. Não estou ativamente à procura de outro emprego noutra organização.	1	2	3	4	5
8. Penso sair desta organização logo que tenha oportunidade para isso.	1	2	3	4	5

## **Anexo II**



## Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão

### Outputs do SPSS

#### Estatística Descritiva

	N	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio
Participação_Estudo	102	1,00	3,70	1,7520	,56160
Participação_Trabalho	102	1,00	3,60	2,4363	,59980
Participação_Comunidade	102	1,00	2,90	1,4922	,51870
Participação_Casa	102	1,30	3,90	2,6010	,54455
Participação_Livres	102	1,30	4,00	2,6020	,56393
Adesão_Estudo	102	1,00	4,00	2,3078	,71278
Adesão_Trabalho	102	1,00	4,00	3,0412	,57581
Adesão_Comunidade	102	1,00	4,00	2,2912	,76948
Adesão_Casa	102	1,30	4,00	3,1500	,63038
Adesão_Livres	102	2,00	4,00	3,2216	,57654
Satisfação_Profissional	102	1,50	5,00	3,4436	,85517
Satisfação_Familiar	102	2,00	5,00	4,4542	,68102
Satisfação_Lazer	102	2,00	5,00	4,3211	,58696
Satisfação_Total	102	2,91	5,00	4,0383	,49685
Intenção_Turnover	102	1,00	4,38	2,0760	,86587
N válido (de lista)	102				

Escala: Intenção de Turnover

#### Resumo de processamento do caso

	N	%
Casos		
Válido	102	100,0
Excluídos <sup>a</sup>	0	,0
Total	102	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

#### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,839	8

#### Estatísticas de item-total

Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído

Tenho feito contactos para sair desta organização.	14,7745	35,563	,739	,798
Penso com frequência “deixar” a organização onde atualmente trabalho.	14,4118	34,165	,760	,793
É bastante provável que procure um novo emprego no próximo ano.	14,7745	37,265	,680	,807
Penso em sair desta organização logo que tenha oportunidade para isso.	14,4118	34,165	,719	,798
IT1rec	14,3725	38,731	,575	,819
IT3rec	14,8529	38,344	,744	,805
IT5rec	14,7255	36,498	,860	,791
IT7rec	13,9314	45,946	-,041	,918

Escala: Inventário de Saliência: Participação Estudo

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,926	10

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A. Ocupi ou ocupo o tempo em actividades de... - Estudo	15,75	25,519	,728	,917
B. Conversei ou converseo com as pessoas sobre actividades de... - Estudo	15,57	26,109	,680	,920
C. Ocupi ou ocupo tempo a ler sobre actividades de... - Estudo	15,65	25,320	,761	,916
D. Aproveitei ou aproveito as oportunidades em actividades de... - Estudo	15,70	25,085	,784	,914
E. Colaborei ou colaboro activamente numa organização ligada a actividades de... - Estudo	16,24	27,904	,571	,925

F. Melhorei os meus resultados em actividades de... - Estudo	15,71	25,992	,726	,918
G. Exerço actividades de... - Estudo	15,94	25,759	,789	,915
H. Consegui realizar alguma coisa em actividades de... - Estudo	15,74	26,276	,636	,922
I. Sempre que posso participo em actividades de... - Estudo	15,80	24,654	,785	,914
J. Tenho livros e revistas sobre actividades de... - Estudo	15,60	24,956	,700	,920

Escala: Inventário de Saliência: Participação Trabalho

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,868	10

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A. Ocupei ou ocupo o tempo em actividades de... - Trabalho	21,44	29,952	,578	,856
B. Conversei ou conversei com as pessoas sobre actividades de... - Trabalho	21,70	29,521	,656	,850
C. Ocupei ou ocupo tempo a ler sobre actividades de... - Trabalho	22,23	31,028	,467	,864
D. Aproveitei ou aproveitei as oportunidades em actividades de... - Trabalho	21,87	28,607	,705	,846
E. Colaborei ou colaborei activamente numa organização ligada a actividades de... - Trabalho	22,42	29,494	,477	,866
F. Melhorei os meus resultados em actividades de... - Trabalho	21,79	29,096	,649	,850
G. Exerço actividades de... - Trabalho	21,51	27,698	,701	,845

H. Consegui realizar alguma coisa em actividades de... - Trabalho	21,94	30,195	,515	,861
I. Sempre que posso participo em actividades de... - Trabalho	21,87	27,974	,746	,842
J. Tenho livros e revistas sobre actividades de... - Trabalho	22,49	32,114	,360	,871

Escala: Inventário de Saliência: Participação Serviços à Comunidade

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,931	10

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A. Ocupi ou ocupo o tempo em actividades de... - Serviços à Comunidade	13,54	22,350	,858	,919
B. Conversei ou conversei com as pessoas sobre actividades de... - Serviços à Comunidade	13,33	22,541	,621	,929
C. Ocupi ou ocupo tempo a ler sobre actividades de... - Serviços à Comunidade	13,33	22,581	,650	,928
D. Aproveitei ou aproveitei as oportunidades em actividades de... - Serviços à Comunidade	13,39	21,409	,813	,919
E. Colaborei ou colaborei activamente numa organização ligada a actividades de... - Serviços à Comunidade	13,53	21,737	,766	,922
F. Melhorei os meus resultados em actividades de... - Serviços à Comunidade	13,41	22,165	,629	,930
G. Exerço actividades de... - Serviços à Comunidade	13,43	21,000	,824	,919
H. Consegui realizar alguma coisa em actividades de... - Serviços à Comunidade	13,43	21,990	,729	,924

I. Sempre que posso participo em actividades de... - Serviços à Comunidade	13,42	20,920	,858	,917
J. Tenho livros e revistas sobre actividades de... - Serviços à Comunidade	13,47	22,905	,587	,931

Escala: Inventário de Saliência: Participação Casa

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,877	10

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A. Ocupi ou ocupo o tempo em actividades de... - Casa	22,86	25,902	,551	,869
B. Conversei ou conversei com as pessoas sobre actividades de... - Casa	23,45	25,300	,525	,871
C. Ocupi ou ocupo tempo a ler sobre actividades de... - Casa	23,70	25,323	,493	,873
D. Aproveitei ou aproveitei as oportunidades em actividades de... - Casa	23,30	24,035	,750	,855
E. Colaborei ou colaborei activamente numa organização ligada a actividades de... - Casa	23,96	22,810	,567	,872
F. Melhorei os meus resultados em actividades de... - Casa	23,47	23,935	,644	,862
G. Exerço actividades de... - Casa	23,11	23,681	,739	,855
H. Consegui realizar alguma coisa em actividades de... - Casa	23,21	24,165	,632	,863
I. Sempre que posso participo em actividades de... - Casa	23,16	23,777	,658	,861
J. Tenho livros e revistas sobre actividades de... - Casa	23,87	24,548	,534	,870

**Estatísticas de  
confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,896	10

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A. Ocupi ou ocupo o tempo em actividades de... - Tempos Livres	23,32	28,122	,441	,897
B. Conversei ou conversei com as pessoas sobre actividades de... - Tempos Livres	23,18	27,216	,624	,887
C. Ocupi ou ocupo tempo a ler sobre actividades de... - Tempos Livres	23,52	25,896	,681	,883
D. Aproveitei ou aproveitei as oportunidades em actividades de... - Tempos Livres	23,26	25,939	,708	,881
E. Colaborei ou colaborei activamente numa organização ligada a actividades de... - Tempos Livres	23,89	25,543	,549	,894
F. Melhorei os meus resultados em actividades de... - Tempos Livres	23,47	26,370	,629	,886
G. Exerço actividades de... - Tempos Livres	23,40	25,609	,689	,882
H. Consegui realizar alguma coisa em actividades de... - Tempos Livres	23,39	25,409	,747	,879
I. Sempre que posso participo em actividades de... - Tempos Livres	23,26	25,702	,685	,883
J. Tenho livros e revistas sobre actividades de... - Tempos Livres	23,47	24,766	,698	,882

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,921	10

## Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A. É ou será importante para mim ser competente em actividades de... - Estudo	20,60	40,857	,734	,912
B. Estou ou espero vir a estar muito envolvido em actividades de... - Estudo	21,10	41,574	,770	,910
C. Gostava de ser recordado pelo que fizesse em actividades de... - Estudo	21,01	41,495	,699	,914
D. Gostava de estar activo por muitos anos em actividades de... - Estudo	20,90	41,020	,773	,910
E. Sinto-me empenhado em exercer actividades de... - Estudo	21,03	41,237	,764	,910
F. Tenho ou terei orgulho em desempenhar bem actividades de... - Estudo	20,63	39,939	,761	,910
G. Sinto-me de facto pessoalmente envolvido em actividades de... - Estudo	21,29	42,586	,663	,916
H. Admiro as pessoas que são competentes em actividades de... - Estudo	19,80	44,337	,456	,927
I. Sinto-me realizado ao participar em actividades de... - Estudo	20,76	39,588	,780	,909
J. Gostava de ter muito tempo para actividades de... - Estudo	20,58	42,484	,642	,917

Escala: Inventário de Saliência: Adesão Trabalho

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,888	10

## Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A. É ou será importante para mim ser competente em actividades de... - Trabalho	27,10	27,970	,630	,877
B. Estou ou espero vir a estar muito envolvido em actividades de... - Trabalho	27,41	27,453	,646	,875
C. Gostava de ser recordado pelo que fizesse em actividades de... - Trabalho	27,44	27,100	,538	,884
D. Gostava de estar activo por muitos anos em actividades de... - Trabalho	27,49	27,262	,613	,877
E. Sinto-me empenhado em exercer actividades de... - Trabalho	27,42	26,207	,728	,869
F. Tenho ou terei orgulho em desempenhar bem actividades de... - Trabalho	27,07	26,579	,731	,869
G. Sinto-me de facto pessoalmente envolvido em actividades de... - Trabalho	27,39	26,835	,610	,878
H. Admiro as pessoas que são competentes em actividades de... - Trabalho	27,02	28,495	,539	,882
I. Sinto-me realizado ao participar em actividades de... - Trabalho	27,41	26,363	,713	,870
J. Gostava de ter muito tempo para actividades de... - Trabalho	27,95	27,651	,515	,885



## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,940	10

## Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A. É ou será importante para mim ser competente em actividades de... - Serviços à Comunidade	20,71	47,299	,795	,932
B. Estou ou espero vir a estar muito envolvido em actividades de... - Serviços à Comunidade	20,89	47,563	,837	,930
C. Gostava de ser recordado pelo que fizesse em actividades de... - Serviços à Comunidade	20,75	48,588	,694	,937
D. Gostava de estar activo por muitos anos em actividades de... - Serviços à Comunidade	20,73	47,191	,819	,931
E. Sinto-me empenhado em exercer actividades de... - Serviços à Comunidade	20,90	47,753	,873	,929
F. Tenho ou terei orgulho em desempenhar bem actividades de... - Serviços à Comunidade	20,45	46,844	,810	,931
G. Sinto-me de facto pessoalmente envolvido em actividades de... - Serviços à Comunidade	21,08	49,241	,723	,936
H. Admiro as pessoas que são competentes em actividades de... - Serviços à Comunidade	19,57	53,297	,433	,947
I. Sinto-me realizado ao participar em actividades de... - Serviços à Comunidade	20,55	45,834	,844	,930
J. Gostava de ter muito tempo para actividades de... - Serviços à Comunidade	20,59	49,175	,728	,935

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,921	10

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A. É ou será importante para mim ser competente em actividades de... - Casa	28,23	33,444	,664	,915
B. Estou ou espero vir a estar muito envolvido em actividades de... - Casa	28,41	32,938	,674	,914
C. Gostava de ser recordado pelo que fizesse em actividades de... - Casa	28,56	31,100	,682	,915
D. Gostava de estar activo por muitos anos em actividades de... - Casa	28,33	32,323	,709	,912
E. Sinto-me empenhado em exercer actividades de... - Casa	28,36	32,570	,762	,910
F. Tenho ou terei orgulho em desempenhar bem actividades de... - Casa	28,27	32,518	,741	,911
G. Sinto-me de facto pessoalmente envolvido em actividades de... - Casa	28,36	31,620	,767	,909
H. Admiro as pessoas que são competentes em actividades de... - Casa	28,14	33,526	,596	,918
I. Sinto-me realizado ao participar em actividades de... - Casa	28,41	32,502	,713	,912
J. Gostava de ter muito tempo para actividades de... - Casa	28,42	32,167	,732	,911

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,907	10

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A. É ou será importante para mim ser competente em actividades de... - Tempos Livres	29,04	28,058	,654	,899
B. Estou ou espero vir a estar muito envolvido em actividades de... - Tempos Livres	29,12	27,451	,600	,903
C. Gostava de ser recordado pelo que fizesse em actividades de... - Tempos Livres	29,26	26,236	,629	,902
D. Gostava de estar activo por muitos anos em actividades de... - Tempos Livres	28,80	27,882	,649	,899
E. Sinto-me empenhado em exercer actividades de... - Tempos Livres	28,99	27,515	,678	,898
F. Tenho ou terei orgulho em desempenhar bem actividades de... - Tempos Livres	28,89	27,265	,726	,895
G. Sinto-me de facto pessoalmente envolvido em actividades de... - Tempos Livres	29,20	25,803	,784	,890
H. Admiro as pessoas que são competentes em actividades de... - Tempos Livres	28,91	27,250	,601	,903
I. Sinto-me realizado ao participar em actividades de... - Tempos Livres	28,90	27,238	,717	,895
J. Gostava de ter muito tempo para actividades de... - Tempos Livres	28,82	27,315	,688	,897

Escala: Escala de Satisfação Profissional

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,840	4

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Sinto-me satisfeito(a) com a minha actividade profissional	10,30	6,214	,815	,730
Gosto do que faço na minha actividade profissional	9,81	7,599	,651	,809
- A actividade profissional que desempenho permite-me atingir os objectivos que pretendo	10,35	7,102	,646	,809
Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão	10,85	6,820	,601	,833

Escala: Escala de Satisfação Familiar

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,814	3

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar	8,94	1,937	,715	,693
Sinto-me satisfeito(a) com a minha família	8,82	2,008	,771	,645
Gosto de ocupar o meu tempo em actividades com a família	8,96	2,137	,532	,886

Escala: Escala de Satisfação Lazer

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,829	4

## Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Gosto do que faço nos tempos livres	12,88	3,333	,672	,777
Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em actividades de lazer	12,97	3,177	,691	,767
Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho	12,87	3,498	,518	,846
Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as actividades de lazer me proporcionam	13,13	3,102	,755	,738

## **Anexo III**

# Análise Correlacional

Outputs do SPSS

## Correlações

		Correlações																
		Estad o Civ il	Nú mer o de filho s		Intenção_ Turnover	Participaçã o_Estudo	Participação _Trabalho	Participação_C omunidade	Participaç ão_Casa	Participaçã o_Livres	Adesão_ Estudo	Adesão_ Trabalho	Adesão_Co munidade	Adesão _Casa	Adesão _Livres	Satisfação_P rofissional	Satisfação _Familiar	Satisfaç ão_Laz er
Estado Civil	Correla ção de Pearso n	1	,431**		-,173	-,128	-,002	-,085	,106	,141	,042	,092	,119	,170	,165	,133	,231*	,009
	Sig. (2 extremi dades)		,000		,082	,201	,986	,395	,288	,159	,672	,356	,235	,088	,097	,181	,019	,932
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Número de filhos	Correla ção de Pearso n	,431**	1		-,115	-,062	-,092	-,061	,169	,066	,034	,073	,055	,283**	,065	,285**	,371**	-,044
	Sig. (2 extremi dades)	,000			,249	,534	,360	,546	,089	,509	,738	,465	,580	,004	,515	,004	,000	,663
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

[illegible]



Participação_C omunidade	Correla ção de Pearso n	- ,08 5	- ,06 1	,153	,227*	,076	1	,271**	,325**	,108	-,066	,594**	,136	,196*	-,024	,061	,134
	Sig. (2 extremi dades)	,39 5	,54 6	,126	,022	,449		,006	,001	,280	,511	,000	,173	,048	,812	,545	,178
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Participação_C asa	Correla ção de Pearso n	,10 6	,16 9	-,094	,042	,255**	,271**	1	,633**	,071	,287**	,337**	,655**	,505**	,103	,328**	,350**
	Sig. (2 extremi dades)	,28 8	,08 9	,348	,678	,010	,006		,000	,476	,003	,001	,000	,000	,304	,001	,000
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Participação_Li vres	Correla ção de Pearso n	,14 1	,06 6	-,085	,160	,236*	,325**	,633**	1	,177	,312**	,356**	,451**	,699**	,038	,123	,375**
	Sig. (2 extremi dades)	,15 9	,50 9	,393	,107	,017	,001	,000		,075	,001	,000	,000	,000	,703	,218	,000
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Adesão_Estud o	Correla ção de Pearso n	,04 2	,03 4	,007	,704**	,338**	,108	,071	,177	1	,425**	,524**	,223*	,288**	,160	,088	,018

	Sig. (2 extremi dades)	,67 2	,73 8	,941	,000	,001	,280	,476	,075		,000	,000	,024	,003	,109	,377	,861
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Adesão_Trabalho	Correlação de Pearson	,09 2	,07 3	-,310**	,123	,638**	-,066	,287**	,312**	,425**	1	,324**	,450**	,495**	,373**	,084	-,026
	Sig. (2 extremi dades)	,35 6	,46 5	,002	,220	,000	,511	,003	,001	,000		,001	,000	,000	,000	,401	,798
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Adesão_Comunidade	Correlação de Pearson	,11 9	,05 5	,089	,240*	,182	,594**	,337**	,356**	,524**	,324**	1	,451**	,449**	,109	,217*	,181
	Sig. (2 extremi dades)	,23 5	,58 0	,374	,015	,067	,000	,001	,000	,000	,001		,000	,000	,273	,029	,068
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Adesão_Casa	Correlação de Pearson	,17 0	,28 3**	-,027	-,122	,060	,136	,655**	,451**	,223*	,450**	,451**	1	,711**	,028	,397**	,231*
	Sig. (2 extremi dades)	,08 8	,00 4	,786	,222	,552	,173	,000	,000	,024	,000	,000		,000	,778	,000	,019

[illegible]

[illegible]

## Correlações não paramétricas

[illegible]

Número de filhos	Coefici ente de Correla ção	,49 3"	1,0 00	-,125	-,065	-,082	-,071	,212 <sup>*</sup>	,090	,037	,104	,052	,277"	,069	,316"	,419"	,011
	Sig. (2 extremi dades)	,00 0	.	,212	,519	,412	,480	,032	,369	,714	,300	,601	,005	,490	,001	,000	,911
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Intenção_Turn over	Coefici ente de Correla ção	- ,18 0	- ,12 5	1,000	-,055	-,184	,123	-,109	-,068	,001	-,360"	,065	-,029	,031	-,570"	-,031	,060
	Sig. (2 extremi dades)	,07 1	,21 2	.	,581	,064	,219	,273	,497	,990	,000	,518	,769	,756	,000	,754	,548
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Participação_ Estudo	Coefici ente de Correla ção	- ,13 0	- ,06 5	-,055	1,000	,224 <sup>*</sup>	,224 <sup>*</sup>	,060	,148	,661"	,023	,301"	-,069	,013	,145	,080	,054
	Sig. (2 extremi dades)	,19 2	,51 9	,581	.	,023	,023	,552	,138	,000	,820	,002	,490	,900	,145	,422	,593
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Participação_ Trabalho	Coefici ente de Correla ção	,00 4	- ,08 2	-,184	,224 <sup>*</sup>	1,000	,074	,217 <sup>*</sup>	,218 <sup>*</sup>	,308"	,658"	,195 <sup>*</sup>	,063	,208 <sup>*</sup>	,258"	-,081	,035

	Sig. (2 extremi dades)	,96 6	,41 2	,064	,023	.	,459	,029	,028	,002	,000	,049	,529	,036	,009	,415	,729
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Participação_ Comunidade	Coefici ente de Correla ção	-,05 9	-,07 1	,123	,224*	,074	1,000	,202*	,306**	,187	-,062	,625**	,121	,186	-,046	,012	,032
	Sig. (2 extremi dades)	,55 9	,48 0	,219	,023	,459	.	,042	,002	,059	,535	,000	,227	,061	,648	,902	,747
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Participação_ Casa	Coefici ente de Correla ção	,15 5	,21 2*	-,109	,060	,217*	,202*	1,000	,609**	,034	,194	,280**	,644**	,500**	,099	,392**	,382**
	Sig. (2 extremi dades)	,12 0	,03 2	,273	,552	,029	,042	.	,000	,735	,051	,004	,000	,000	,323	,000	,000
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Participação_ Livres	Coefici ente de Correla ção	,16 7	,09 0	-,068	,148	,218*	,306**	,609**	1,000	,156	,255**	,326**	,450**	,708**	,007	,168	,365**
	Sig. (2 extremi dades)	,09 4	,36 9	,497	,138	,028	,002	,000	.	,118	,010	,001	,000	,000	,947	,091	,000



Adesão_Casa	Coeficiente de Correlação	,199 <sup>*</sup>	,277 <sup>**</sup>	-,029	-,069	,063	,121	,644 <sup>**</sup>	,450 <sup>**</sup>	,260 <sup>**</sup>	,431 <sup>**</sup>	,452 <sup>**</sup>	1,000	,714 <sup>**</sup>	,009	,374 <sup>**</sup>	,283 <sup>**</sup>
	Sig. (2 extremidades)	,044	,005	,769	,490	,529	,227	,000	,000	,008	,000	,000	.	,000	,926	,000	,004
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Adesão_Livres	Coeficiente de Correlação	,189	,069	,031	,013	,208 <sup>*</sup>	,186	,500 <sup>**</sup>	,708 <sup>**</sup>	,258 <sup>**</sup>	,467 <sup>**</sup>	,414 <sup>**</sup>	,714 <sup>**</sup>	1,000	-,055	,228 <sup>*</sup>	,318 <sup>**</sup>
	Sig. (2 extremidades)	,057	,490	,756	,900	,036	,061	,000	,000	,009	,000	,000	,000	.	,581	,021	,001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Satisfação_Profissional	Coeficiente de Correlação	,143	,316 <sup>**</sup>	-,570 <sup>**</sup>	,145	,258 <sup>**</sup>	-,046	,099	,007	,136	,351 <sup>**</sup>	,105	,009	-,055	1,000	,261 <sup>**</sup>	,042
	Sig. (2 extremidades)	,152	,001	,000	,145	,009	,648	,323	,947	,174	,000	,294	,926	,581	.	,008	,672
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Satisfação_Familiar	Coeficiente de Correlação	,307 <sup>**</sup>	,419 <sup>**</sup>	-,031	,080	-,081	,012	,392 <sup>**</sup>	,168	,124	,010	,221 <sup>*</sup>	,374 <sup>**</sup>	,228 <sup>*</sup>	,261 <sup>**</sup>	1,000	,473 <sup>**</sup>



	Sig. (2 extremi dades)	,00 2	,00 0	,754	,422	,415	,902	,000	,091	,213	,920	,026	,000	,021	,008	.	,000
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Satisfação_La zer	Coefici ente de Correla ção	,06 6	,01 1	,060	,054	,035	,032	,382**	,365**	,029	-,038	,185	,283**	,318**	,042	,473**	1,000
	Sig. (2 extremi dades)	,51 2	,91 1	,548	,593	,729	,747	,000	,000	,776	,707	,062	,004	,001	,672	,000	.
	N	10 2	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

## **Anexo IV**

# Análise do Efeito de Moderação

## Outputs do SPSS

### Participação Estudo:

#### Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,574 <sup>a</sup>	,330	,316	,71610
2	,586 <sup>b</sup>	,344	,324	,71215

a. Preditores: (Constante), P\_Estudo\_centrado, S\_Pro\_centrado

b. Preditores: (Constante), P\_Estudo\_centrado, S\_Pro\_centrado, Interacao\_P\_Estudo\_S\_prof

#### Coefficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	2,076	,071	29,279	,000
	S_Pro_centrado	-,584	,084	-,577	,000
	P_Estudo_centrado	,032	,128	,021	,801
2	(Constante)	2,060	,071	28,882	,000
	S_Pro_centrado	-,570	,084	-,563	,000
	P_Estudo_centrado	,011	,128	,007	,933
	Interacao_P_Estudo_S_prof	,240	,166	,120	,150

a. Variável Dependente: Intenção\_Turnover

### Participação Trabalho:

#### Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,579 <sup>a</sup>	,335	,321	,71323
2	,579 <sup>b</sup>	,335	,315	,71670

a. Preditores: (Constante), P\_Tra\_centrado, S\_Pro\_centrado

b. Preditores: (Constante), P\_Tra\_centrado, S\_Pro\_centrado, Interacao\_P\_trab\_S\_prof

#### Coefficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	2,076	,071	29,396	,000
	S_Pro_centrado	-,558	,086	-,552	,000
	P_Tra_centrado	-,114	,123	-,079	,356
2	(Constante)	2,072	,074	28,181	,000
	S_Pro_centrado	-,556	,088	-,549	,000
	P_Tra_centrado	-,109	,126	-,076	,388
	Interacao_P_trab_S_prof	,029	,135	,018	,833

a. Variável Dependente: Intenção\_Turnover

## Participação Serviços à Comunidade:

### Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,590 <sup>a</sup>	,348	,335	,70594
2	,611 <sup>b</sup>	,373	,354	,69606

a. Preditores: (Constante), P\_Comu\_centrado, S\_Pro\_centrado

b. Preditores: (Constante), P\_Comu\_centrado, S\_Pro\_centrado, Interacao\_P\_Com\_S\_prof

### Coefficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	2,076	,070		29,700	,000
	S_Pro_centrado	-,578	,082	-,570	-7,029	,000
	P_Comu_centrado	,232	,135	,139	1,713	,090
2	(Constante)	2,073	,069		30,064	,000
	S_Pro_centrado	-,606	,082	-,598	-7,361	,000
	P_Comu_centrado	,212	,134	,127	1,586	,116
	Interacao_P_Com_S_prof	-,321	,164	-,159	-1,957	,053

a. Variável Dependente: Intenção\_Turnover

## Participação Casa:

### Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,575 <sup>a</sup>	,330	,317	,71567
2	,576 <sup>b</sup>	,331	,311	,71871

a. Preditores: (Constante), P\_Casa\_centrado, S\_Pro\_centrado

b. Preditores: (Constante), P\_Casa\_centrado, S\_Pro\_centrado, Interacao\_P\_Casa\_S\_prof

### Coefficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	2,076	,071		29,296	,000
	S_Pro_centrado	-,577	,084	-,570	-6,895	,000
	P_Casa_centrado	-,056	,131	-,035	-,427	,670
2	(Constante)	2,073	,072		28,956	,000
	S_Pro_centrado	-,578	,084	-,571	-6,874	,000
	P_Casa_centrado	-,054	,132	-,034	-,405	,686
	Interacao_P_Casa_S_prof	,066	,164	,033	,403	,688

a. Variável Dependente: Intenção\_Turnover

## Participação Tempos Livres:

### Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,577 <sup>a</sup>	,333	,320	,71416
2	,578 <sup>b</sup>	,334	,314	,71730

a. Preditores: (Constante), P\_Liv\_centrado, S\_Pro\_centrado

b. Preditores: (Constante), P\_Liv\_centrado, S\_Pro\_centrado, Interacao\_P\_Liv\_S\_prof

### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro	Beta		
1	(Constante)	2,076		29,358	,000
	S_Pro_centrado	-,578	-,571	-6,956	,000
	P_Liv_centrado	-,098	-,064	-,775	,440
2	(Constante)	2,077		29,222	,000
	S_Pro_centrado	-,580	-,573	-6,935	,000
	P_Liv_centrado	-,094	-,061	-,741	,461
	Interacao_P_Liv_S_prof	-,056	-,030	-,368	,713

a. Variável Dependente: Intenção\_Turnover

## Adesão Estudo:

### Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,582 <sup>a</sup>	,339	,326	,71094
2	,587 <sup>b</sup>	,345	,325	,71138

a. Preditores: (Constante), A\_Est\_centrado, S\_Pro\_centrado

b. Preditores: (Constante), A\_Est\_centrado, S\_Pro\_centrado, Interacao\_A\_Est\_S\_prof

### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro	Beta		
1	(Constante)	2,076		29,491	,000
	S_Pro_centrado	-,597	-,590	-7,128	,000
	A_Est_centrado	,123	,102	1,227	,223
2	(Constante)	2,065		28,917	,000
	S_Pro_centrado	-,585	-,577	-6,883	,000
	A_Est_centrado	,108	,089	1,060	,292
	Interacao_A_Est_S_prof	,114	,078	,937	,351

a. Variável Dependente: Intenção\_Turnover

## Adesão Trabalho:

### Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,583 <sup>a</sup>	,340	,326	,71061
2	,589 <sup>b</sup>	,347	,327	,71039

a. Preditores: (Constante), A\_Trab\_centrado, S\_Pro\_centrado

b. Preditores: (Constante), A\_Trab\_centrado, S\_Pro\_centrado, Interacao\_A\_Trab\_S\_prof

### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	2,076	,070		29,505	,000
	S_Pro_centrado	-,539	,089	-,532	-6,046	,000
	A_Trab_centrado	-,167	,132	-,111	-1,265	,209
2	(Constante)	2,105	,076		27,800	,000
	S_Pro_centrado	-,560	,092	-,553	-6,123	,000
	A_Trab_centrado	-,178	,133	-,118	-1,341	,183
	Interacao_A_Trab_S_prof	-,159	,154	-,088	-1,030	,306

a. Variável Dependente: Intenção\_Turnover

## Adesão Serviços à Comunidade:

### Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,594 <sup>a</sup>	,352	,339	,70379
2	,621 <sup>b</sup>	,386	,367	,68902

a. Preditores: (Constante), A\_Comu\_centrado, S\_Pro\_centrado

b. Preditores: (Constante), A\_Comu\_centrado, S\_Pro\_centrado, Interacao\_A\_Comu\_S\_prof

### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	2,076	,070		29,791	,000
	S_Pro_centrado	-,598	,082	-,591	-7,258	,000
	A_Comu_centrado	,173	,092	,154	1,887	,062
2	(Constante)	2,096	,069		30,475	,000
	S_Pro_centrado	-,640	,083	-,632	-7,739	,000
	A_Comu_centrado	,255	,097	,227	2,645	,010
	Interacao_A_Comu_S_prof	-,281	,122	-,199	-2,300	,024

a. Variável Dependente: Intenção\_Turnover

## Adesão Casa:

### Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,574 <sup>a</sup>	,329	,316	,71626
2	,574 <sup>b</sup>	,329	,309	,71987

a. Preditores: (Constante), A\_Casa\_centrado, S\_Pro\_centrado

b. Preditores: (Constante), A\_Casa\_centrado, S\_Pro\_centrado, Interacao\_A\_Casa\_S\_prof

### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	2,076	,071		29,272	,000
	S_Pro_centrado	-,581	,083	-,573	-6,964	,000
	A_Casa_centrado	-,015	,113	-,011	-,134	,894
2	(Constante)	2,076	,071		29,111	,000
	S_Pro_centrado	-,581	,084	-,574	-6,919	,000
	A_Casa_centrado	-,013	,116	-,009	-,111	,912
	Interacao_A_Casa_S_prof	,013	,134	,008	,099	,921

a. Variável Dependente: Intenção\_Turnover

## Adesão Tempos Livres

### Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,575 <sup>a</sup>	,331	,317	,71550
2	,576 <sup>b</sup>	,332	,311	,71869

a. Preditores: (Constante), A\_Liv\_centrado, S\_Pro\_centrado

b. Preditores: (Constante), A\_Liv\_centrado, S\_Pro\_centrado, Interacao\_A\_Liv\_S\_prof

### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	2,076	,071		29,303	,000
	S_Pro_centrado	-,579	,083	-,572	-6,955	,000
	A_Liv_centrado	,059	,124	,039	,479	,633
2	(Constante)	2,075	,071		29,143	,000
	S_Pro_centrado	-,582	,084	-,575	-6,930	,000
	A_Liv_centrado	,058	,124	,038	,465	,643
	Interacao_A_Liv_S_prof	-,049	,140	-,029	-,350	,727

a. Variável Dependente: Intenção\_Turnover